



CITTA' DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

SETTORE POLITICHE SOCIALI, WELFARE DEL CITTADINO E SVILUPPO STRATEGICO

SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE

Ufficio Affari Giuridici, Disciplinari, Salute e Sicurezza, Pari Opportunità

AGGIORNAMENTO

P.A.P. 2020 - 2022

– Anno 2021 –



CITTA' DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

SETTORE POLITICHE SOCIALI, WELFARE DEL CITTADINO E SVILUPPO STRATEGICO

SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE

Ufficio Affari Giuridici, Disciplinari, Salute e Sicurezza, Pari Opportunità

PREMESSA

Il presente aggiornamento, per l'anno 2021, del Piano di Azioni Positive per il triennio 2020 - 2022, è stato predisposto dall'Ufficio Affari giuridici, Disciplinari, Salute e Sicurezza, Pari opportunità del Servizio Gestione Risorse Umane, con il contributo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di San Benedetto del Tronto (di seguito chiamato CUG), tenuto presente che:

1. il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 è stato adottato dal Comune di San Benedetto del Tronto con D.G.C. n. 239 del 17/12/2019;
2. la direttiva ministeriale n. 2/2019 prevede che, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31/01 di ogni anno, anche come allegato al Piano delle performance;
3. la scadenza del 31/01 non è perentoria per gli Enti Locali per i quali, come noto, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG;
4. l'art. 4 del PAP prevede che lo stesso Piano possa essere implementato o aggiornato ogni qualvolta se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità, e comunque ogni anno come allegato al Piano della Performance;
5. la Consigliera di Parità effettiva per la Provincia di Ascoli Piceno in merito all'adempimento dell'aggiornamento annuale di cui alla Direttiva n. 2/2019, ha espresso il proprio parere circa una procedura "semplificata" con la predisposizione di una scheda con relativa valutazione dello stato di attuazione del PAP in corso;
6. la Relazione sulla Situazione del Personale Anno 2019, approvata dal CUG nella seduta del 07/12/2020, con mail del 22/12/2020 è stata trasmessa ai soggetti individuati ai sensi della Direttiva 2/2019 (Sindaco, Assessori, Presidente del Consiglio Comunale, Nucleo di Valutazione, Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento delle Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri);
7. il CUG, in base a quanto emerso in sede di verifica e monitoraggio dell'attuazione del PAP 2020-2022 nelle sedute del 7 e del 15 dicembre 2020, ha evidenziato l'opportunità di aggiornare il vigente Piano per l'annualità 2021.

STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020 - 2022

Ai fini dell'aggiornamento del Piano si riporta sinteticamente lo stato di attuazione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2020 - 2022 (per i dettagli, si rimanda alla Relazione che il CUG approverà sulla Situazione del Personale Anno 2020)

| Obiettivo Specifico | Azione Positiva | Stato di attuazione al 31/12/2020 |
|--|---|-------------------------------------|
| <u>Obiettivo specifico 1</u> Conoscenza della situazione di genere e informazione sulla situazione dell'Amministrazione del Comune di San Benedetto del Tronto sulla tematica delle pari opportunità del personale | <u>Azione Positiva 1</u> monitoraggio e aggiornamento statistico di genere sulla situazione del personale dipendente all'interno dell'Amministrazione e la raccolta sistematica dei dati già in possesso dell'Amministrazione (secondo i modelli individuati nel Format allegato n. 1 della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 relativa alle misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia) dei dipendenti anche per un'agevole lettura di genere degli stessi. | Avviata e realizzata |
| | <u>Azione Positiva 2</u> informazione e sensibilizzazione del personale dipendente tramite pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente dei dati raccolti | Avviata – Attuazione continua |
| <u>Obiettivo specifico 2</u> Attuazione in ambiente di lavoro della Direttiva Ministeriale in materia di comportamenti e atti delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30/03/2001 n. 165 ostativi all'allattamento | <u>Azione Positiva 1</u> divulgazione al personale in merito al contenuto della direttiva ministeriale in modo che gli uffici che erogano servizi all'utenza dovranno assumere comportamenti collaborativi e comunque non adottino atti che ostacolino le esigenze di allattamento. | Da avviare – attuazione programmata |
| | <u>Azione Positiva 2</u> agevolazione della collocazione oraria dei riposi per allattamento delle proprie dipendenti. Il Dirigente dovrà tenere conto delle esigenze di cura tutelate dalla legge, sia rispetto alle scelte di collocazione oraria dei riposi giornalieri indicate dalle dipendenti, sia nell'evitare l'inserimento in turni di reperibilità o di richiedere prestazioni di lavoro straordinario, se non in casi inderogabili. | Da avviare |
| <u>Obiettivo specifico 3</u> Promozione del modello culturale improntato alle pari | <u>Azione Positiva 1</u> informazione rivolta alla dirigenza e ai direttori di servizio circa il contenuto del | Avviata – Da rinnovare |

| | | |
|------------------------------|---|--------------------------------------|
| opportunità | presente piano, nonché diffusione di materiale informativo . | |
| | <u>Azione Positiva 2</u> diffusione di materiale riguardante la tematica delle pari opportunità a tutto il personale, anche tramite posta elettronica. | Da avviare |
| | <u>Azione Positiva 3</u> implementazione della pagina del sito istituzionale del Comune dedicata al Benessere Organizzativo e al CUG, finalizzata alla divulgazione dell'operato del Comitato e dell'Ente e alla divulgazione di materiale informativo. In tal modo si mira a rendere maggiore visibilità sia del comitato all'interno dell'Ente sia dell'Amministrazione all'esterno per l'assunzione e programmazione di politiche di genere pensate come strategiche per la propria pianificazione. | Avviata – Attuazione continua |
| | <u>Azione Positiva 4</u> organizzazione eventi formativi sulle tematiche delle pari opportunità e della prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, anche con scambio di esperienze formative con enti sovraordinati. | Da avviare |
| | <u>Azione Positiva 5</u> organizzazione apposito modulo formativo obbligatorio sul contrasto alla violenza di genere (Direttiva Ministeriale n. 2/2019). | Da avviare |
| | <u>Azione Positiva 6</u> sensibilizzazione, anche col contributo dell'Assessore alle Pari Opportunità, rivolta ai più e alle più giovani, sul tema delle pari opportunità, contro la diffusione di stereotipi di genere e per favorire relazioni paritarie. Ciò avverrà sia in un'ottica di prevenzione della violenza che per rendere più giusta e prospera l'intera società (punto 2 del Patto dei Comuni) | Azione non pertinente – da eliminare |
| | <u>Azione Positiva 7</u> il rilascio delle concessioni di patrocini o altri vantaggi per manifestazioni ed eventi nonché le stipule dei contratti terranno conto dell'impegno da parte dei soggetti terzi di promuovere, con la propria organizzazione e/o attività, la cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e della lotta alla mercificazione del corpo umano. | Da avviare |
| <u>Obiettivo specifico 4</u> | <u>Azione Positiva 1:</u> | Avviata – da attuare nel 2021 |

| | | |
|--|--|---|
| Contrasto alle discriminazioni | promozione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia. Promozione della figura che ha funzione di prevenzione, gestione e di facilitazione a favore del personale (strutturato e non strutturato) dell'Ente, nella risoluzione del conflitto o del disagio che dovesse verificarsi nell'ambito dell'organizzazione lavorativa riguardo a casi di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing. | |
| | <u>Azione Positiva 2</u> informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti. | Da avviare |
| | <u>Azione Positiva 3</u> Monitoraggio dello sviluppo di casi di mobbing all'interno dell'Ente, a cura del Cug. | Da avviare |
| | <u>Azione Positiva 4</u> costante monitoraggio della situazione del contenzioso dei dipendenti verso l'ente e viceversa per approfondire eventuali aspetti discriminatori e/o di violenza, con relativo esito finale. | Da attuare nel 2021 per la situazione relativa all'anno 2020 |
| | <u>Azione Positiva 5</u> adozione e/o modifiche di regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale, anche con riferimento all'accessibilità delle segnalazioni e alla loro istruttoria. | Da avviare |
| Obiettivo specifico 5 Tutela in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro | <u>Azione Positiva 1</u> formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08 ss.mm.ii. in favore del personale dell'Ente su indicazione dell'RSPP e del Servizio Coordinamento Sicurezza ed Infrastrutture, con organizzazione di corsi in sede o presso centri specializzati o online. | Avviata – Attuazione continua (con la tempistica e le dovute cautele imposte dalla emergenza dall'epidemia da Covid-19) |
| | <u>Azione Positiva 2</u> tutela della salute in favore del personale dell'Ente con organizzazione di visite mediche aziendali in sede o presso l'ambulatorio del medico competente. | Avviata – Attuazione continua |
| Obiettivo specifico 6 Valorizzazione CUG | <u>Azione Positiva 1</u> promozione di incontri anche non formali tra i componenti. | Da avviare |
| | <u>Azione Positiva 2</u> promozione di riunioni annuali tra il CUG e | Da avviare |

| | | |
|--|--|----------------------------------|
| | i settori dell'Ente. | |
| | <u>Azione Positiva 3</u> promozione di contatti con organismi o esperti locali/provinciali/regionali/nazionali competenti in tema di pari opportunità, nell'ottica di fare rete tra istituzioni e sostenere le attività promosse dalle organizzazioni della società civile che ne abbiano i medesimi obiettivi (punto 6 del Patto dei Comuni) | Avviata – da realizzare nel 2021 |
| | <u>Azione Positiva 4</u> rinnovo della composizione del CUG anche ai sensi della Direttiva Ministeriale n. 2/2019. | Da avviare nel 2021 |

AZIONI POSITIVE DA NON REALIZZARE

In base a quanto emerso nella riunione del CUG del 15/12/2020, si rende necessario espungere dal PAP 2020 – 2022, l'Azione Positiva 6 dell'Obiettivo specifico 3, in quanto non pertinente e pertanto da eliminare

AZIONI POSITIVE DA REALIZZARE NEL 2021

In base al monitoraggio e a quanto emerso nelle riunioni del CUG del 7 e del 15 dicembre 2020, nell'ambito degli Obiettivi specifici dettati dal PAP 2020 – 2022, si prevede nell'anno 2021:

- I. di proseguire l'attuazione delle Azioni Positive già avviate
- II. di realizzare, con priorità:
 - a) l'Azione Positiva 1 dell'Obiettivo Specifico 2, con divulgazione al personale del contenuto della Direttiva Ministeriale n. 1/2017;
 - b) l'Azione Positiva 3 dell'Obiettivo Specifico 6, con:
 - la Proposta di adesione al Protocollo e alla rete MarCUG;
 - il coinvolgimento della Consigliera di Parità anche per la formazione del Personale;
 - c) l'Azione Positiva 1 dell'Obiettivo Specifico 4, con informativa al personale del ruolo e della figura del Consigliere di Fiducia del Comune di San Benedetto del Tronto;
 - d) l'Azione Positiva 4 dell'Obiettivo Specifico 3, con l'organizzazione di n. 3 incontri formativi a cura della Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Ascoli Piceno e dell'Assessore alle Pari Opportunità del Comune di San Benedetto del Tronto.

Per tutto quanto non espressamente modificato dalla presente scheda, si rinvia a quanto dettato dal PAP per il triennio 2020 – 2022 ed adottato con D.G.C. n. 239 del 17/12/2019.