

## IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive assorbito al PIAO raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Si tratta di uno strumento volto a offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Gli interventi sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 comprende i seguenti obiettivi generali:

1. Parità e Pari Opportunità
2. Benessere Organizzativo
3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

### Parità e Pari Opportunità

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. La Provincia di Lucca dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile viene sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato e nella misura massima disponibile e, dalle misure adottate in occasione della pandemia, è emersa la necessità di proseguire speditamente sulla strada della riduzione del *digital gap*, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti nella popolazione organizzativa, come quella che separa giovani e anziani. Per colmare l'obsolescenza delle competenze è necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione.

### Azioni

- Ampliamento della flessibilità oraria attuale
- Attivazione convenzioni per accesso a servizi di assistenza e/o cura a tariffe agevolate;
- Mappatura dei servizi di cura presenti sul territorio provinciale.

- Creazione di portale/app per attivazione/gestione eventuali convenzioni a favore dei dipendenti e dei loro familiari
- Approvazione di Piani di formazione che tengano conto delle esigenze di ogni struttura organizzativa, consentendo l'uguale possibilità per lavoratori e lavoratrici di frequentare i corsi individuati. Ciò richiede, pertanto, che siano articolati in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a chi ha obblighi familiari oppure un orario di lavoro part-time.
- Organizzazione di specifici momenti di approfondimento legati alla diffusione di una cultura di genere (utilizzo di linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi, privilegiando il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora s'intenda far riferimento a collettività miste) e alle pari opportunità (legislazione di parità italiana ed europea sul fenomeno del mobbing e sulle molestie nei luoghi di lavoro, sulla violenza di genere);

## Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili dei singoli uffici, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Inoltre l'Ente intende sviluppare, entro i margini consentiti dalla legislazione, azioni volte a dare corpo ad un modello di *welfare* aziendale che favorisca l'accesso dei dipendenti a servizi ed a prestazioni aggiuntive, con particolare attenzione a temi quali la mobilità, i servizi alla persona e per il tempo libero. Una risorsa fondamentale per promuovere una cultura del benessere a tutti i livelli dell'organizzazione risiede nel potenziamento delle azioni formative rivolte al personale, in primo luogo a coloro che svolgono compiti di direzione/organizzazione e che, conseguentemente, possono influire in modo importante sulle condizioni e sul clima di lavoro degli altri dipendenti.

## Azioni

- Creazione di una Policy interna relativa al cambio mansione e/o struttura e a situazioni di rientro dopo lunga assenza che preveda l'istituzione di un periodo di affiancamento tra personale uscente ed entrante ed identificazione di un tutor interno al fine di facilitare la gestione del cambiamento e l'acquisizione di nuove competenze;
- Istituzione di un Mobility Manager per attivazione di iniziative di mobilità sostenibile e green a partire dai fabbisogni dei dipendenti.
- Formazione/sensibilizzazione dei Dirigenti/Posizioni organizzative sullo smart management e sui nuovi strumenti/modelli di organizzazione del lavoro (digitalizzazione ecc.), sulla gestione del cambiamento organizzativo e sugli strumenti e modalità di motivazione del personale;

- Impulso all'istituzione di un CRAL aziendale in grado di verificare e gestire le seguenti facilitazioni: possibilità di consegna pacchi sul luogo di lavoro; aumento esercizi convenzionati per pasti; convenzioni per acquisto di dotazioni tecnologiche ecc
- Realizzazione di una indagine conoscitiva sul benessere organizzativo che permetterà di trarre indicazioni specifiche in merito alla situazione lavorativa percepita, al clima organizzativo all'interno di ogni specifico settore, al recepimento di eventuali indicazioni che possano facilitare lo sviluppo del senso di appartenenza di ogni dipendente all'Ente;
- Aggiornamento di specifica sezione del sito web della Provincia dedicata all'attività del CUG nonché di un'area dedicata nella rete Intranet

### **Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, sarà ulteriormente rafforzata l'azione del CUG. L'efficacia della sua azione è condizionata e trae beneficio dalle specifiche competenze dei propri componenti, da una relazione continua e strutturata con i dipendenti, dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili degli uffici dell'Amministrazione.

Un'attenzione prioritaria sarà assegnata alle azioni volte alla rimozione degli ostacoli che impediscono a particolari categorie di lavoratori di partecipare pienamente alla vita dell'Ente. A questo proposito sarà stimolata la creazione di gruppi di lavoro che contribuiscano a dar voce ed a valorizzare direttamente le esperienze e le competenze degli interessati, così da includere il loro punto di vista sin dalle fasi di definizione e di progettazione degli interventi.

In generale, il contrasto di forme di discriminazione sarà perseguito attivamente oltre che promuovendo azioni e migliorando il contenuto degli atti organizzativi dell'Ente, potenziando gli strumenti di partecipazione di tutti i dipendenti alla vita dell'Ente e favorendo lo sviluppo di un clima di collaborazione e di fiducia reciproca, sia in senso orizzontale, che in senso verticale, che nel rapporto con l'utenza e nell'apertura verso le istanze da essa manifestate.

### **Azioni**

- Realizzazione di azioni di miglioramento dell'accessibilità, relativamente alle barriere architettoniche esistenti e/o alla facilità di accesso Destinatari: dipendenti e/o cittadini con disabilità visiva e/o motoria
- Miglioramento/updating dotazione tecnologiche/digitali del personale (pc portatili, smartphone/tablet) al fine di favorire la flessibilità lavorativa ed una maggiore efficienza nello svolgimento delle attività lavorativa, grazie a strumenti digitali più performanti ed agevoli;
- Smart working: a partire da quanto già previsto attualmente dal POLA, prevedere l'ampliamento delle casistiche considerate prioritarie per l'assegnazione dello smart working;
- Monitoraggio e predisposizione di azioni e strumenti per ottenere maggiore coinvolgimento da parte dei dipendenti nelle indagini/rilevazioni.