



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP)

2020 - 2022

**Verifica al
31/12/2020**

Giugno 2021

Comune di San Lazzaro di Savena

FONTI NORMATIVE

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- Legge n. 53 del 08/03/2000, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città"
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, art. 7, 54 e 57 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità"
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
- L.R. n. 6/2014, "legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere"

Il presente Piano di Azioni Positive, si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di San Lazzaro di Savena per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità di cui al D.lgs 198/06 ovvero volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere e a rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche etniche, linguistiche, familiari, ideologiche, di sesso, età, culturali e sociali nel rispetto dei diritti universali di cittadinanza.

FINALITA' GENERALI DEL TRIENNIO 2020 - 2022

Promuovere e diffondere la cultura delle pari opportunità come assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale.

In tale ottica ci si propone di:

- Contrastare la violenza di genere
- Analizzare e valutare, in ottica di genere, le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari dell'amministrazione
- Valorizzare le competenze del personale interno per il miglioramento dei processi e dei servizi
- Promuovere la formazione e l'aggiornamento anche a livello dirigenziale finalizzato allo sviluppo della cultura di genere nell'amministrazione
- Produrre statistiche sul personale ripartito per genere
- Individuare e rimuovere gli eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione del personale
- Sostenere un adeguato sistema di welfare pubblico e lo sviluppo sul territorio di un'efficiente rete di servizi, che sostenga persone e famiglie accanto al ruolo importantissimo dei luoghi di aggregazione, delle famiglie, della prevenzione e degli stili di vita.
- Promuovere comportamenti consapevoli e responsabili e stili di vita che abbiano ricadute positive sulla comunità.
- Valorizzare il terzo settore, del volontariato e del principio di sussidiarietà quali forme di investimento nella partecipazione e nella cittadinanza attiva, per rafforzare il concetto di comunità inclusiva.
- Promuovere la cultura come fattore di inclusione delle differenze e delle marginalità, veicolo irrinunciabile nella costruzione di una comunità realmente coesa, sviluppando le sinergie con associazionismo e volontariato.

PROSPETTIVA: AZIONE RIVOLTA AL PERSONALE INTERNO					VERIFICA FINALE OBIETTIVI 2020	
AREA SETT.AUT.	INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	AZIONI 2020/2022	cod		
4 ^A AREA 1 ^A AREA	INNOVAZIONE GESTIONALE PER LA QUALITA' DEI PROCESSI E DEI SERVIZI	Miglioramento del benessere organizzativo	Misurazione del benessere organizzativo ed implementazione eventuali azioni di miglioramento in collaborazione con i responsabili di Area/Settore e con il coinvolgimento dei dipendenti - anche attraverso le relative rappresentanze sindacali ed il CUG	P.A.P.1	In considerazione della situazione dell'emergenza sanitaria, la misurazione del grado di benessere organizzativo basata sul confronto con la precedente indagine non risulta al momento significativa e si prevede di integrare la valutazione dello smart working con la rilevazione di alcuni fattori che consentano di valutare più compiutamente il clima aziendale, le prestazioni e la motivazione complessiva del personale.	
			Approvazione e attuazione del nuovo Sistema di Valutazione della Performance anche alla luce del nuovo Contratto Collettivo e Decentrato	P.A.P.2	E' in corso di sviluppo il miglioramento il Sistema di Valutazione della Performance.	
		Pari opportunità	Consolidamento del telelavoro quale strumento per garantire alla/al dipendente una maggiore serenità nella gestione delle attività lavorative e nella cura della famiglia, in presenza di particolari e contingenti situazioni, conciliando le esigenze della produzione con quelle della persona	P.A.P.3	<p>A seguito del nuovo e deciso impulso verso nuove forme di lavoro flessibile imposto dalla situazione contingente, si prevede come deliberato in occasione dell'approvazione del Protocollo interno di contrasto alla diffusione del virus, l'impostazione di un progetto di rimodulazione complessiva dell'organizzazione dei servizi nella prospettiva della gestione a regime del lavoro agile in funzione del soddisfacimento dell'utenza e della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, che tenga in considerazione i seguenti fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - valutazione dell'impatto dell'esperienza in corso sul clima aziendale, prestazioni e motivazione del personale; - formazione specifica per il lavoro agile anche a tutela della salute dei lavoratori; - evoluzione strumenti di misurazione della performance organizzativa e individuale; - strumentazione informatica attuale ed eventuali necessità di implementazione; - semplificazione e digitalizzazione delle procedure; - attività di studio per la semplificazione dei procedimenti comunali anche attraverso la revisione dei regolamenti in vigore; - riprogettazione degli spazi lavorativi nelle sedi comunali. <p>In tale ambito si colloca la partecipazione al "Tavolo metropolitano - consolidamento smart work nelle amministrazioni", già attivato e in corso di svolgimento, finalizzato all'approfondimento dell'esperienza smart Working già svolta da altri enti; in tale contesto si sta valutando l'opportunità di svolgere la prima fase del progetto estendendo la somministrazione del questionario predisposto dalla Città Metropolitana agli altri Comuni partecipanti per la misurazione omogenea del grado di soddisfazione dei dipendenti in relazione allo Smart working attuale e per la rilevazione delle aspettative relative alla sua impostazione a regime, al termine dell'emergenza sanitaria. Nel corso del 2020 è stato progettato un questionario predisposto dalla Città Metropolitana per la misurazione omogenea del grado di soddisfazione dei dipendenti in relazione allo Smart working attuale e per la rilevazione delle aspettative relative alla sua impostazione a regime, al termine dell'emergenza sanitaria opportunamente modificato in base alle caratteristiche del Comune di san Lazzaro. La somministrazione è avvenuta da lunedì 15 febbraio fino a mercoledì 24 febbraio 2021. I risultati approfonditi saranno resi noti entro il maggio 2021.</p>	
			Studio di nuove forme di lavoro flessibile alla luce della Direttiva del Presidente del Consiglio del 18/3/2017 sul lavoro agile e al progetto VeLA della Regione Emilia Romagna sullo Smart working	P.A.P.4		
INIZIATIVE CONTINUATIVE						
Proseguiranno inoltre tutte le attività/iniziative ormai già consolidate di cui ai precedenti PAP quali:						
- flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi. Da diversi anni il Comune di San Lazzaro ha adottato una politica di flessibilità degli orari di lavoro finalizzata a favorire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei propri dipendenti, prevedendo inoltre un regime						
- attività di tutoring a garanzia di un rapido reinserimento/aggiornamento di coloro che rientrano dai congedi di maternità e parentali o da lunghi periodi di assenza.						
- attività del CUG di informazione sulla conciliazione famiglia/lavoro.						
- adeguata formazione del personale dipendente con possibilità anche propositiva di corsi al proprio responsabile, da inserire nel piano di formazione e aggiornamento delle competenze del personale.						
- promozione del congedo di paternità per padri lavoratori						

AREA SETT.AUT.	INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	AZIONI 2020/2022	cod	VERIFICA FINALE OBIETTIVI 2020
5^ AREA	POLITICHE SOCIALI ED INCLUSIONE	PARI OPPORTUNITA'	Sviluppo di azioni a contrasto delle violenze di genere e sui minori: 1. Prosecuzione dell'adesione alla "Casa delle donne per non subire violenza" 2. Riproposizione del progetto Donna distrettuale per prevenire la violenza su donne e minori 3. Riproposizione del progetto Peer Education, previo ricevimento dei fondi 4. Erogazione di contributi ad associazioni per attività o iniziative realizzate nell'ambito della diffusione e promozione delle pari opportunità, dell'empowerment femminile e del contrasto alla violenza di genere. 5. Realizzazione rassegna contro la violenza sulle donne 6. Realizzazione rassegna rivolta alle donne in occasione dell Festa della donna 7. Realizzazione iniziativa per le scuole in occasione della Giornata Mondiale per i diritti delle bambine	P.A.P. 5	Nel corso del 2020 sono state realizzate le seguenti azioni a contrasto delle violenze di genere e sui minori: 1. Si è proseguito con l'adesione alla "Casa delle donne per non subire violenza" 2. E' stato riproposto il progetto Donna distrettuale per prevenire la violenza su donne e minori 3. E' stato riproposto il progetto Peer Education, previo ricevimento dei fondi 4. Sono stati erogati contributi ad associazioni per attività o iniziative realizzate nell'ambito della diffusione e promozione delle pari opportunità, dell'empowerment femminile e del contrasto alla violenza di genere. 5. E' stata realizzata la rassegna contro la violenza sulle donne 6. E' stata realizzata la rassegna rivolta alle donne in occasione dell Festa della donna 7. Sono state realizzate le iniziative per le scuole in occasione della Giornata Mondiale per i diritti delle bambine
			Proseguire la riorganizzazione dei "tempi della comunità" al fine di facilitare la conciliazione tra i tempi di lavoro e di cura all'interno della famiglia come ad esempio organizzando i servizi e gli orari in funzione dei tempi di lavoro e trasporto delle famiglie,(le attività extrascolastiche, i laboratori compiti di Habilandia ecc...)	P.A.P. 6	Vista la positiva sperimentazione del progetto "Tempo Più " che prevede, per i bambini iscritti ad un modulo scolastico differente dal tempo pieno, attività pomeridiane innovative realizzate all'interno di alcune scuole primarie del territorio, è stata sottoscritta una apposita convenzione della durata di 4 anni
			Proseguire anche con il coinvolgimento delle scuole, la diffusione di una cultura del rispetto delle differenze di genere, quale valore irrinunciabile per il miglioramento della convivenza civile anche attraverso laboratori interattivi per il superamento di Stereotipi, pregiudizi, discriminazioni	P.A.P. 7	Sono stati svolti presso le scuole secondarie di secondo grado i progetti: • Peer education e percorso di formazione per operatori, a cura di Casa delle Donne • C'è chi dice no, progetto di fotografia in collaborazione con Centro Studi Nami • Game Factor a cura di Dry-Art Il progetto "Mind the Gap" non è stato selezionato per l'assegnazione del contributo.
			Facilitare la partecipazione delle donne a percorsi formativi e innovativi per il miglioramento della posizione lavorativa e, più in generale, della qualità della vita, attraverso azioni di promozione di start-up innovative riservate a donne che hanno perso il lavoro o inoccupate attraverso le attività di "Nilde" che è uno spazio dedicato per la promozione dell'imprenditoria femminile che facilita la nascita e/o lo sviluppo di start up innovative a maggioranza femminile, e che mette a disposizione sia servizi di empowerment relativamente allo sviluppo d'impresa sia una dote infrastrutturale consistente nei locali, di proprietà comunale, siti in via dei Gelsi n. 2, primo piano, per circa complessivi 300 mq, ripartibili in almeno tre spazi. In almeno uno di questi spazi si prevede di realizzare percorsi di formazione rivolti alle lavoratrici coinvolte in processi aziendali di riduzione del personale con particolare riferimento al settore manifatturiero/tessile, coinvolgendo anche le aziende del territorio.	P.A.P. 8	Con il bando per la promozione dell'imprenditoria femminile sono stati selezionati 2 progetti vincitori assegnatari degli spazi presso Nilde e altri 4 progetti meritevoli. Successivamente sono stati inseriti nel percorso di incubatore di impresa. Il percorso formativo si è avviato a ottobre 2020 e prevede la frequenza bisettimanale del gruppo fino a marzo 2021.
			Potenziamento dell'offerta di seconda accoglienza dei richiedenti asilo e sviluppo di percorsi volti a dare autonomia e legati alla fase post seconda accoglienza, anche attraverso la valutazione dell'impatto progetto SIPROIMI (Ex SPRARR) in collaborazione con Asp Bologna	P.A.P. 9	Si prosegue con l'offerta di seconda accoglienza secondo le norme vigenti che risultano immutate
			PARITÀ DI ACCESSO AI SERVIZI/OPPORTUNITÀ, CONTRASTO ALLE DISUGUAGLIANZE	Prosecuzione progetti nazionali per l'inclusione attiva di soggetti svantaggiati attraverso il sostegno al reddito (legge regionale 14, reddito di cittadinanza...)	P.A.P. 10
		Rafforzamento di percorsi di integrazione e mediazione per le comunità rom e sinti presenti sul territorio, assicurando la scolarizzazione dei minori		P.A.P. 11	La frequenza scolastica dei minori delle comunità rom e sinti è stata portata avanti, monitorata ed assicurata nonostante le difficoltà relative all'emergenza sanitaria. Ci sono stati frequenti raccordi con le istituzioni scolastiche e le famiglie.
		Sviluppo di iniziative per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro sul territorio comunale proseguendo l'esperienza della Fiera del lavoro		P.A.P. 12	La Fiera del Lavoro 2020 si è svolta nella giornata del 6 novembre da remoto. Le aziende partecipanti sono state 10, circa 50 i profili ricercati, 30 i curricula inviati . Si sono svolti 180 colloqui e 45 candidati sono stati ritenuti interessanti dalle imprese.

AREA SETT.AUT.	INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	AZIONI 2020/2022	cod	VERIFICA FINALE OBIETTIVI 2020
	GIOVANI, SPORT E TEMPO LIBERO	PARITÀ DI ACCESSO AI SERVIZI/OPPORTUNITÀ, CONTRASTO ALLE DISUGUAGLIANZE	Formazione "Adulti di riferimento": realizzazione di iniziative formative sulle dinamiche delle personalità e informazione sull'adolescenza per allenatori, educatori e operatori che lavorano con i ragazzi anche contro la violenza di genere	P.A.P. 13	La formazione degli "Adulti di riferimento" è stata sospesa a causa dell'emergenza sanitaria.
			Supportare le famiglie più bisognose e numerose per favorire l'iscrizione dei figli ad un'attività sportiva attraverso la diffusione di informazioni relative alle agevolazioni offerte dalle varie associazioni sportive	P.A.P. 14	Publicato un avviso rivolto alle famiglie con reddito ISEE tra 3.000 e 17.000 euro e con figli minori di età compresa tra 6 e 16 anni e per i disabili nella fascia di età 6 - 26 anni per l'ottenimento di un contributo per l'iscrizione ad attività sportive per la stagione sportiva 2020-21. L'importo erogato alle famiglie, in base alle richieste pervenute, è stato di 8.150 euro per 48 famiglie di cui 8 a favore di nuclei con soggetti disabili
			Promozione di esperienze di sport gratuito e socialità diffusi anche per la realizzazione di iniziative dedicate ai diversamente abili	P.A.P. 15	E' stata ospitata il 14 febbraio 2020 al Parco della Resistenza la fase provinciale della Corsa campestre dei Giochi sportivi della Provincia di Bologna delle scuole medie inferiori e superiori della Provincia di Bologna. Dal 24 febbraio causa emergenza sanitaria non sono state svolte altre attività sportive. Nella prima settimana di settembre si sono svolte iniziative di promozione dell'uso della bicicletta rivolti agli studenti nell'ambito dei progetti Pedibus e Bicibus. Si valuterà, nei prossimi mesi, l'opportunità di realizzare eventi volti alla promozione sportiva

INIZIATIVE CONTINUATIVE

Proseguiranno inoltre tutte le attività/iniziativa ormai già consolidate di cui ai precedenti PAP quali:

- funzionamento gratuito dello sportello di consulenza legale per le donne. Il servizio è gestito dall'Associazione UDI (Unione Donne in Italia) ed è rivolto alle donne nelle situazioni di disagio quali la conflittualità familiare, i problemi connessi a separazione e divorzio, tutela dei minori, gestione delle relazioni, maltrattamenti, violenze e abusi, con lo scopo di contrastare fenomeni di emarginazione sociale.