

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2023-2025

In ottemperanza alle disposizioni dettate dall'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a predisporre il Piano triennale di Azioni Positive, con la finalità di definire strategie ed azioni volte a 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, prevenire situazioni di malessere diffuso tra il personale.

Le azioni positive costituiscono misure temporanee e speciali dirette a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, individuando le disparità di condizione e rimuovendo gli ostacoli che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità.

L'art. 42/II del sopra richiamato D.Lgs. n. 198/2006, nell'individuare gli obiettivi delle azioni positive, indica in particolare la necessità di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Il Piano delle Azioni Positive viene elaborato e proposto dal Comitato Unico di Garanzia "CUG", che svolge compiti propositivi, consultivi e di verifica. Tra i compiti propositivi troviamo:

- la predisposizione di **piani di azioni positive**, promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche e mobbing nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Tra i compiti consultivi del CUG rientra la formulazione di pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;

- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale e contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

I compiti di verifica del CUG si esplicano su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali o psicologiche e mobbing nei luoghi di lavoro;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione od alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione professionale, nella promozione e negli avanzamenti di carriera, e nella sicurezza sul lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive 2023/2025, inteso quale strumento di prevenzione rispetto ad eventuali situazioni di disagio e malessere che dovessero insorgere, viene elaborato con l'intento di assicurare ai dipendenti del Comune di Finale Ligure un contesto sicuro e attento in cui svolgere la propria attività lavorativa, tutelando e valorizzando - anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro - il personale dipendente nel rispetto delle caratteristiche peculiari di ciascuno, offrendo possibilità di crescita professionale e opportunità di sviluppo di carriera.

Il Comune di Finale Ligure, attraverso il Piano triennale delle Azioni Positive proposto dal Comitato Unico di Garanzia e fatto proprio dall'Amministrazione Comunale, individua le linee di intervento e le modalità di realizzazione delle stesse garantendo l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa e contrastando al contempo qualunque forma, diretta e indiretta, di violenza morale, psicologica e di discriminazione, relativa non solo al genere ma anche agli altri fattori considerati come ulteriori fattori di rischio.

Proprio per l'importanza delle azioni contenute nel Piano, l'Amministrazione Comunale e il CUG ritengono di fondamentale importanza che lo stesso non venga considerato come un semplice adempimento burocratico, adottato in ottemperanza a una disposizione di legge, ma come una concreta opportunità di miglioramento e di crescita.

Il Piano, promosso e condiviso nella sua impostazione dal Comitato Unico di Garanzia "CUG", si sviluppa evidenziando cinque aree di intervento:

1. Benessere organizzativo;
2. Promozione della conciliazione lavoro - vita privata;
3. Sviluppo professionalità e promozione della formazione;
4. Sicurezza sul lavoro;
5. Informazione e promozione del ruolo del CUG.

AREA DI INTERVENTO 1: Benessere organizzativo.

AZIONI POSITIVE:

- a) *promuovere una comunicazione istituzionale, rivolta sia all'interno che all'esterno dell'Ente, sempre più attenta a consolidare la parità e le pari opportunità di genere nell'ambiente di lavoro;*
- b) *prevenire potenziali cause di stress lavorativo, contribuendo a monitorare gli "eventi sentinella" previsti dalla normativa vigente, evidenziando le eventuali situazioni di criticità rilevate e suggerendo ai datori di lavoro e all'Amministrazione di avvalersi della collaborazione di figure professionali specializzate in psicologia del lavoro e delle organizzazioni;*
- c) *promuovere il senso di appartenenza al gruppo di lavoro e all'organizzazione anche attraverso nuovi corsi specifici rivolti alla gestione delle dinamiche di ruolo e di conflitto tra i*

colleghi, con l'utenza, con i datori di lavoro e con l'Amministrazione;

- d) monitorare il clima organizzativo interno, ponendo particolare attenzione ad eventuali fenomeni di violenza verbale e/o fisica e/o sessuale nei luoghi di lavoro;*
- e) promuovere il riconoscimento del merito e delle competenze individuali, favorendo la spinta motivazionale del personale e sostenendo ove possibile le aspirazioni e le attitudini lavorative e culturali di ciascuno;*
- f) valorizzare il personale prossimo al pensionamento, favorendo lo scambio di competenze e conoscenze tra dipendenti di diverse generazioni, anche al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa;*
- g) promuovere l'abbattimento di barriere architettoniche, garantendo al personale diversamente abile un'adeguata compatibilità ambientale;*
- h) definire iniziative specifiche a favore della mobilità delle lavoratrici e dei lavoratori per gli spostamenti casa – lavoro incentivando l'utilizzo della bicicletta e dei mezzi pubblici, in coerenza con la sensibilità del Comune di Finale Ligure alle tematiche ambientali, certificato ISO 14001;*
- i) valutare l'opportunità, in sede di revisione del Codice di Comportamento del Comune di Finale Ligure, in ottemperanza alla deliberazione ANAC n. 177/2020, di inserire specifiche disposizioni dirette a prevenire fenomeni di violenza di genere, discriminazioni e/o molestie.*

AREA DI INTERVENTO 2: Promozione della conciliazione lavoro - vita privata.

AZIONI POSITIVE:

- a) favorire l'attivazione del lavoro agile e/o del lavoro da remoto attraverso la stesura del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.), nel quale confluirà il Piano Organizzativo Lavoro Agile (P.O.L.A.), prioritariamente per i dipendenti diversamente abili e per i dipendenti impegnati in attività di cura di familiari bisognosi di assistenza (disabili, minori, anziani), salvaguardando le primarie esigenze organizzative e funzionali dei singoli Servizi;*
- b) facilitare l'accesso al tempo parziale, prioritariamente per i dipendenti diversamente abili e per i dipendenti impegnati in attività di cura di familiari bisognosi di assistenza (disabili, minori, anziani), salvaguardando le prioritarie esigenze organizzative e funzionali dei singoli Servizi;*
- c) garantire ai dipendenti che prestano la propria attività lavorativa mediante lavoro agile e/o da remoto e/o a tempo parziale le medesime opportunità di crescita e di sviluppo della professionalità e della carriera, nonché le medesime opportunità formative, rispetto ai dipendenti che prestano la propria attività lavorativa in presenza e/o a tempo pieno;*
- d) favorire l'avvicinamento dei dipendenti alla propria residenza mediante l'attivazione dell'istituto della mobilità volontaria tra Enti;*
- e) promuovere azioni di sostegno e di affiancamento volte al reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati a causa di esigenze personali, familiari e/o per motivi di salute.*

AREA DI INTERVENTO 3: Sviluppo professionalità e promozione della formazione.

AZIONI POSITIVE:

- a) presidiare la parità e le pari opportunità in materia di condizioni di lavoro e di sviluppo professionale;*
- b) garantire le stesse opportunità formative ai dipendenti, senza differenze di genere, categoria o area di appartenenza, secondo il principio dell'alternanza;*
- c) garantire opportunità formative e/o di aggiornamento professionale al personale assente dal servizio per periodi prolungati a causa di esigenze personali, familiari e/o per motivi di salute;*
- d) favorire la ricollocazione del personale dichiarato temporaneamente o permanentemente inidoneo a svolgere l'attività lavorativa propria del profilo professionale di appartenenza, agevolando la partecipazione a corsi di formazione e/o attraverso un periodo di*

affiancamento;

- e) favorire la formazione in house su tematiche trasversali;*
- f) agevolare la partecipazione a corsi di formazione e/o di aggiornamento professionale, privilegiando sedi vicine al posto di lavoro e/o webinar, anche al fine di conciliare la formazione e l'aggiornamento con i tempi di vita del personale;*
- g) favorire l'autoformazione continua attraverso strumenti informatici (quali connessioni internet, banche dati, piattaforme e-learning, ecc.) e la formazione specifica in base ai differenti bisogni segnalati da ciascuna Area;*
- h) favorire la formazione e l'aggiornamento del personale anche con riguardo al contrasto alla violenza di genere, prevedendo moduli formativi specifici rivolti al personale dipendente e alle posizioni apicali;*
- i) promuovere corsi di primo soccorso e la formazione specifica del personale su un efficace utilizzo delle apparecchiature disponibili, come il defibrillatore.*

AREA DI INTERVENTO 4: Sicurezza sul lavoro.

AZIONI POSITIVE:

- a) sensibilizzare i dipendenti, in particolare il personale operaio, circa l'importanza della sicurezza sul lavoro ed i rischi ad esso connessi;*
- b) prevedere momenti di confronto con il Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori (RSL) ed eventualmente con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e medico competente, al fine di monitorare la situazione complessiva del sistema sicurezza, con particolare riguardo al rischio stress, in un'ottica di pari opportunità;*
- c) garantire una formazione ad hoc in materia di sicurezza a tutti i dipendenti;*
- d) promuovere tutti gli interventi necessari a monitorare il carico d'incendio delle strutture comunali e ad incrementare l'igiene e la sicurezza negli ambienti di lavoro;*
- e) monitorare e contribuire a correggere le eventuali situazioni di criticità rilevate.*

AREA DI INTERVENTO 5: Informazione e promozione del ruolo del CUG.

AZIONI POSITIVE:

- a) sensibilizzare il personale sulle tematiche di competenza del CUG, potenziando la comunicazione e la diffusione delle informazioni;*
- b) favorire una maggiore consapevolezza sulla tutela delle pari opportunità, sul contrasto a qualsiasi forma di violenza e/o a molestie e sul fenomeno del mobbing;*
- c) favorire un dialogo costante con le rappresentanze sindacali e con la consigliera regionale di parità sui temi di competenza e/o su eventuali criticità riscontrate.*

CONSIDERAZIONI FINALI

Il presente Piano delle Azioni Positive entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione della Giunta Comunale di approvazione dello stesso – per un periodo di un triennio – e, una volta esecutivo, sarà pubblicato sul sito internet comunale www.comune.finaleligure.sv.it .

Nell'arco del triennio i componenti del C.U.G. prenderanno in esame eventuali pareri, consigli, suggerimenti ed osservazioni espressi dal personale dipendente, dall'Amministrazione Comunale, dalle Organizzazioni Sindacali, dalla consigliera regionale di parità, finalizzati a rendere il Piano uno strumento dinamico, efficace, rimodulabile al configurarsi di opportunità, situazioni, necessità, non considerate in precedenza.

Il presente Piano delle Azioni Positive vuole rappresentare il punto di partenza nell'individuazione delle linee di intervento per il triennio 2023-2025 e delle relative modalità di realizzazione, un ulteriore passo nella direzione della parità di genere e nel contrasto a qualsiasi forma di violenza in coerenza con i precedenti piani, lo stimolo a migliorare l'ambiente di lavoro per tutti i soggetti coinvolti.

FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO

- *Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro";*
- *D.Lgs. n. 267/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";*
- *D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche";*
- *D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge del 28 novembre 2005, n. 246";*
- *Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, inerente l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;*
- *Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;*
- *D.Lgs. n. 81/2008 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";*
- *Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 04 marzo 2011 "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" (art. 21 Legge n. 183/2010,);*
- *Legge n. 215/2012 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";*
- *Decreto Legge n. 93/2013 convertito con modificazioni dalla Legge n. 119/2013 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province.";*
- *Art. 14 della Legge n. 124/2015 inerente la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche;*
- *Direttiva del Presidente del consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante indirizzi per attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della Legge n. 124/2015 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;*
- *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018;*
- *Direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza;*
- *Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26.06.2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche.";*
- *Deliberazione ANAC n. 177/2020.*