

COMUNE DI ARENZANO  
Città Metropolitana di Genova

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
2022 / 2024

## PREMESSA

L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dall'Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing.

L'amministrazione Pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, in particolare negli artt. 7 e 57, e nella contrattazione collettiva.

L'efficienza, l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Infatti, un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta un elemento imprescindibile per garantire un migliore apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. E' circostanza nota che ad un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione e/o mobbing si associno, quasi inevitabilmente, una riduzione ed un peggioramento delle prestazioni lavorative, oltre al grave disagio recato ai lavoratori, nonché una ripercussione negativa sull'immagine delle amministrazioni pubbliche e sulla loro efficienza.

La dirigenza pubblica deve pertanto essere chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing.

La legge 183/2010, apportando alcune importanti modifiche al decreto legislativo sopracitato, prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. L'art. 21, comma 4, della suddetta legge, ha previsto l'importante ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati nelle legislazione comunitaria, ovvero: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento ed alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera ed alla sicurezza.

L'unicità del CUG risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando, altresì, un elemento di razionalizzazione; infatti, con la costituzione del CUG è stata eliminata la proliferazione di comitati, affidando tutte le competenze ad un unico organismo, fra l'altro non duplicabile per aree funzionali. In tal modo i CUG risultano rafforzati in termini di ruolo e di funzioni.

L'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010) è in linea, inoltre, con il quadro delineato dal D.Lgs. 150/2009, che ha inteso attuare una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, proponendo la promozione delle pari opportunità come strumento chiave per realizzare tale riforma. Il riferimento alle pari opportunità, contenuto sia tra i principi generali (art. 1) sia nei successivi articoli (artt. 3, 8, 9, 13 e 14) del D.Lgs. 150/2009, rappresenta un significativo elemento d'innovazione: le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale, tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

Perseguire la parità tra i generi nella Pubblica Amministrazione significa, dunque, agire contemporaneamente sui diversi fronti dell'innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento della classe dirigente, dell'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito e, non ultimo, della capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno.

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato introdotto dall'art. 21 della L. n. 183/2010 "Collegato al lavoro", in sostituzione del Comitato per le pari opportunità e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001); con la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità del 4/3/2011 sono state poi disciplinate le funzioni del CUG, al quale vengono assegnati, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 57, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Al fine di potenziare l'efficacia nello svolgimento delle funzioni di tale comitato e di superare alcune criticità operative, la Direttiva 2/2019 fornisce i seguenti aggiornamenti (per quanto non modificato dagli indirizzi che seguono, rimane comunque in vigore quanto riportato nella Direttiva del 4/3/2011):

critéri di composizione: il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e da componenti di parte pubblica, nonché da altrettanti supplenti; in tale ambito viene specificato che, al fine della designazione dei componenti del CUG, le organizzazioni sindacali rappresentative devono essere effettivamente presenti nell'Ente, mentre, per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, nel CUG devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale in servizio presso l'Ente (con riferimento, ad esempio, alle varie qualifiche/mansioni presenti, ecc.);

procedure di nomina: al fine di assicurare adeguate competenze ed esperienza, la designazione dei componenti del CUG di parte pubblica deve avvenire a seguito di una procedura comparativa trasparente (es. avviso pubblico), a cui possa partecipare tutto il personale interessato; il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile purchè risultino, ad esito della predetta procedura e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico; i componenti supplenti partecipano alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari, oppure, anche in presenza di questi qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro;

compiti: nell'ambito delle competenze di cui all'art. 57, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, vengono specificate le seguenti funzioni:

➤ propositiva: nella predisposizione dei 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; - 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.

➤ consultiva: formula pareri su:

-piani di formazione del personale,

-interventi di conciliazione,

-sui criteri di valutazione del personale,

-progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;

-orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione;

critéri di valutazione del personale e contrattazione integrativa sui temi che rientrano - nelle proprie competenze.

Le amministrazioni sono tenute a richiedere sempre il parere del CUG al riguardo. ➤

di verifica:

-relazione annualmente (entro il 30/03) sullo stato di attuazione dei piani di azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti, sulle indennità e posizioni organizzative, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne;

verifica ogni forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, sui luoghi di lavoro, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, 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; tutela i dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti;

collaborazione con altri organismi: collabora con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del D.Lgs. n. 165/2001 (obbligatorio negli Enti con più di 200 dipendenti), la Consiglierà di parità, la Consiglierà di fiducia, l'O.I.V. (o Nucleo di Valutazione), il R.S.S.P.P., il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

Il Comitato Unico di Garanzia "CUG", che opererà in un'ottica di continuità con gli organismi preesistenti, ovvero i Comitati e le Commissioni Pari Opportunità e relativi al fenomeno del mobbing, si afferma come

soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere gli obiettivi seguenti, come previsti dalla Direttiva n. 22019:

1. assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni dell'Unione Europea;
2. favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
3. razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs. del 9 aprile 2008 n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal D.Lgs. del 3 agosto 2009 n. 106 (disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 81/2008) e dal D.Lgs. del 11 aprile 2006 n. 198 come modificato dal D.Lgs. del 25 gennaio 2010 n. 5 (attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e delle parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego). La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione delle competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più adeguate al perseguimento delle funzionalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57, comma 1, lettera D del D.Lgs. 165/2001.

#### AZIONI POSITIVE

Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna definisce le azioni positive come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità [...] dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea, sorto da più di venti anni, per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro. Tali azioni positive sono state istituite dal Consiglio dei Ministri della Comunità Europea nel 1984 per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e sono state recepite dall'Italia dopo sette anni con la Legge 10 aprile 1991, n. 125.

La nuova strategia delle azioni positive, messa in atto dai Comitati Unici di Garanzia superando la logica dei singoli Comitati preesistenti, si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali e fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza.

La rimozione di quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti. Le azioni positive vengono considerate anche *“discriminazioni egualitarie”* perché tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove e come intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.

#### ANALISI DEL CONTESTO

Il Comune di Arenzano promuove la pari dignità ed opportunità di tutti i dipendenti, senza distinzioni né differenze per genere, età, cultura, origine etnica, religione, disabilità e lingua. Dal personale in servizio si evince, con riguardo alle differenze di genere in particolare, un sostanziale equilibrio.

Al 31 dicembre 2017, infatti, le risorse umane del Comune di Arenzano erano composte come rappresentato nel seguente quadro di riferimento.

D : 18 di cui donne: 10

C : 46 di cui donne: 28

B: 18 di cui donne: 2

Altri -

Totale: 87

Il personale in servizio include quello a tempo indeterminato e il part-time (conteggiando ogni singola persona). Per quanto riguarda i neo-assunti si intende il personale in servizio da meno di un anno, allo stato attuale inesistente per il blocco del turn over imposto dalle norme in vigore.

Rispetto alla totalità del personale in servizio nel corso del 2017, i Funzionari (Categoria D) rappresentano il 28,09 % delle risorse umane e gli altri dipendenti (categorie A, B e C) il 71,91 %.

Rispetto alla totalità del personale in servizio nel corso del 2017, le “quote rosa” hanno rappresentato il 50,56 % delle risorse umane. In dettaglio, il 51,00% dell’area dei funzionari (categoria D), il 50 % degli altri dipendenti (categorie B e C).

#### AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ARENZANO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, o meglio, il programma di cosa ha intenzione di fare il Comune di Arenzano nel prossimo triennio e di come pensa di farlo, è la conferma della scelta del nostro Ente di garantire una piena tutela e valorizzazione dei suoi dipendenti nel rispetto delle caratteristiche peculiari di ciascuno, tutelando la parità e le pari opportunità, rafforzando la difesa dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa non solo al genere ma anche agli altri fattori (quali: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e lingua), considerati come ulteriori fattori di rischio.

Questo documento nasce quindi, non solo quale semplice adempimento burocratico in ossequio a disposizioni di legge, ma come occasione per valorizzare le differenze presenti all’interno dell’Organizzazione.

#### OBIETTIVI DI CARATTERE GENERALE:

o garantire pari dignità e pari opportunità a tutti i lavoratori; o

favorire condizioni di benessere lavorativo;

o promuovere politiche di conciliazione fra vita privata e lavorativa atte a garantire l’equilibrio fra i due ambiti;

o promuovere nel personale e nell’Amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione;

o valorizzare le peculiarità e le potenzialità di ogni dipendente;

o prevenire e contrastare discriminazioni e molestie di ogni tipo: fisiche, morali o psicologiche.

Per il perseguimento degli obiettivi sopra indicati sono individuate le seguenti macro aree di intervento e le corrispondenti azioni positive.

I AREA DI INTERVENTO: *organizzazione e benessere lavorativo*

#### AZIONI POSITIVE:

a) promuovere il riconoscimento del merito e le competenze individuali, in linea con quanto previsto dal sistema di valutazione vigente;

b) prevenire potenziali cause di stress lavorativo, contribuendo a monitorare gli “eventi sentinella” previsti dalla normativa vigente;

c) monitorare e contribuire a correggere le eventuali situazioni di criticità rilevate;

d) promuovere l’abbattimento di barriere architettoniche e garantire al personale diversamente abile un’adeguata compatibilità ambientale;

II AREA DI INTERVENTO: *conciliazione ed armonizzazione dei tempi di lavoro e quelli della vita privata (Work Life Balance)*

#### AZIONI POSITIVE:

a) verificare la possibilità di applicare orari di lavoro maggiormente flessibili volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita, quali:

eventuale estensione delle normali fasce - di flessibilità;

-il cambio di rientro pomeridiano;

b) verificare la possibilità di gestire la pausa pranzo in maniera più flessibile;

c) promuovere la banca delle ore;

d) facilitare l’accesso al part time, primariamente per i dipendenti diversamente abili e per coloro che siano impegnati in un lavoro di cura di familiari bisognosi di assistenza (disabili, minori, anziani);

III AREA DI INTERVENTO: *sviluppo della professionalità e formazione*

#### AZIONI POSITIVE:

a) presidiare l’uguaglianza delle opportunità offerte in tema di condizioni di lavoro e sviluppo professionale;

b) garantire le stesse opportunità formative ai dipendenti, senza differenze di genere, categoria o settore di appartenenza, secondo il principio dell’alternanza;

c) favorire la formazione su richiesta in base ai differenti bisogni;

d) favorire l'autoformazione continua attraverso strumenti informatici (quali connessioni internet, banche dati, piattaforme e-learning, ecc.).

*IV AREA DI INTERVENTO: sicurezza sul lavoro*

*AZIONI POSITIVE:*

- a) sensibilizzare i dipendenti 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 lavoro-correlato, in un'ottica di pari opportunità;
- c) garantire una formazione ad hoc in materia di sicurezza a tutti i dipendenti;
- d) monitorare e contribuire a correggere le eventuali situazioni di criticità rilevate.

*V AREA DI INTERVENTO: informazione e consapevolezza relativa all'operato del CUG*

*AZIONI POSITIVE:*

- a) aggiornare e sviluppare l'area riservata al CUG sul sito web del Comune;
- b) sensibilizzare il personale sulle tematiche di competenza del CUG, migliorando l'accesso alle informazioni;
- c) favorire la consapevolezza circa la tutela delle pari opportunità ed il contrasto alle molestie ed al fenomeno del mobbing;
- d) condurre un costante dialogo con le rappresentanze sindacali sui temi di competenza.

**CONSIDERAZIONI FINALI**

Il CUG avrà il compito di verificare l'adozione delle azioni sopra individuate in collaborazione con l'Amministrazione e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

Nell'arco del triennio saranno raccolti pareri, consigli, suggerimenti ed osservazioni da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da rendere tale Piano dinamico ed effettivamente efficace.

**FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO**

Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità

- uomo- donna nel lavoro";
- D.Lgs. del 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. del 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" art. 7 e art. 57;
- Art. 48 del D.Lgs. del 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge del 28 novembre 2005, n. 246";
- 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;
- 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 del 04 novembre 2010, n. 183).
- Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia delle amministrazioni pubbliche" CUG.