

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2025-2027

INTRODUZIONE AL PIANO AZIONI POSITIVE COMUNE DI FINALE LIGURE

AZIONI POSITIVE PER RAGGIUNGERE LA PARITÀ DI GENERE

Con l'espressione Parità di genere ci si riferisce alla parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, trattamento, responsabilità, opportunità e risultati economici e sociali.

In linea generale la parità di genere si ottiene quando uomini e donne, seppur individui con caratteristiche peculiari che li differenziano, tali non devono essere considerati nei diversi ambiti ed anzi devono ottenere gli stessi diritti, responsabilità e opportunità in tutti i settori della società e, quando i diversi interessi, bisogni e priorità di uomini e donne diventano oggetto di valutazione, il tutto deve avvenire alla stessa maniera.

Quanto al concetto di "pari opportunità" con tale espressione si è soliti indicare il principio giuridico di uguaglianza, sancito dalla Costituzione Italiana, che mira a rimuovere ogni sorta di ostacolo discriminatorio della partecipazione degli individui alla vita sociale, economica, politica e al mondo del lavoro.

Si tratta, quindi, di una condizione di parità ed uguaglianza sostanziale introdotta per garantire a tutte le persone il medesimo trattamento e per prevenire forme di discriminazione sulla base di determinati aspetti (genere, età, preferenze sessuali, etnia, disabilità, orientamento religioso e politico, etc.).

Il concetto di Pari Opportunità, pertanto, si fonda ed ha come obiettivo il raggiungimento pieno ed effettivo dell'uguaglianza giuridica e sociale fra uomini e donne, al fine di rivendicare la propria differenza di genere e di stabilire un giusto rapporto fra i sessi.

Da sempre la parità politica e sociale tra sessi (tra uomini e donne) ha rappresentato una criticità e le Politiche di Parità di Genere traggono origine dalla necessità di attuare un'adeguata difesa della donna rispetto alla diffusa discriminazione maschile nei diversi ambiti: professionale, sociale e politico-culturale.

Le politiche di genere si occupano, pertanto, di realizzare azioni che originandosi dalla volontà di realizzare una "rivoluzione" di pensiero e di cultura, pur nell'assoluta consapevolezza del rispetto e valorizzazione delle differenze di genere che rappresentano un valore aggiunto ed un collante, mirano al riequilibrio fra ruoli di uomo e donna nella famiglia come nella società, in modo da dar attuazione

al principio di pari opportunità.

La Pubblica Amministrazione è stata chiamata, in diversi momenti, a intervenire per combattere le discriminazioni e garantire la Parità di Genere e il raggiungimento delle Pari Opportunità nei luoghi di lavoro.

PROFILI LEGISLATIVI NAZIONALI E EUROPEI

Come è noto la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 ha previsto l'attuazione di una serie di Azioni positive per la partecipazione della parità uomo-donna nel lavoro e successivamente anche il D.Lgs. 165/2001 con l'art. 7 "Gestione delle risorse umane", ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, età, sesso, religione, lingua nell'accesso al lavoro, nel trattamento, nella formazione, etc.

Anche a livello di Legislazione europea con la direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo si è dato un ruolo rilevante all'attuazione del principio delle Pari Opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

In seguito viene emanato il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, ss.mm.ii. che, come è noto, ha ad oggetto le misure volte ad «eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo» (art. 1, comma 1).

In particolare l'art. 1 del Codice delle Pari Opportunità prevede, tra l'altro, che:

“la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione (comma 2), il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sotto rappresentato (comma 3) e che l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività (comma 4)”.

Quanto al ruolo delle Pubbliche Amministrazioni in tema di Pari Opportunità si osserva, in particolare, quanto previsto dall'art. 148 del Codice ove si dispone che le Amministrazioni pubbliche sono obbligate a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nei rispettivi ambiti, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

In effetti in merito al significato da attribuire al concetto di azioni positive si osserva che, ai sensi

dell'art. 42 del Codice¹, esse consistono in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio e impediscono la realizzazione di pari opportunità. Si tratta, dunque, di azioni dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Interessante è, altresì, la disposizione di cui al co. 4 art. 1 D.Lgs. 198/2006 Codice delle Pari Opportunità che introduce nel nostro ordinamento il principio del Gender Mainstreaming, ampiamente diffuso a livello di Unione europea e in diversi Stati europei, in base al quale le politiche pubbliche devono tener conto della dimensione di genere, in modo tale che prima dell'adozione delle decisioni influenzanti i vari ambiti di vita sia valutato il diverso impatto delle misure sulle donne e sugli uomini.

In linea generale, secondo le indicazioni elaborate nel 1997 dal Consiglio economico e sociale delle Nazioni, il principio di *Gender mainstreaming* è un processo di valutazione delle diverse implicazioni per donne e uomini per qualsiasi azione anche quella legislativa, per le politiche o per i programmi in ogni ambito. In effetti si tratta di una strategia per poter prendere in considerazione ed includere ciò che uomini e donne sperimentano o provano (preoccupazioni, esperienze, etc.) e far divenire tali aspetti parti integranti del processo per attuare un'attività di progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi nei diversi ambiti politici, economici e sociali con l'obiettivo che donne e uomini possano avere uguali benefici e non si attuino disegualianze. Dunque l'obiettivo strategico finale è di raggiungere l'Uguaglianza di Genere come è stato indicato dalle Nazioni Unite ECOSOC, 1997.

In seguito è emersa la necessità di attuare un'attività di Pianificazione in tema di promozione delle iniziative delle Pari Opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni e in tal senso è la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica. Successivamente il Legislatore è intervenuto con la Legge n. 183/2010 (Collegato al lavoro) che con l'art. 21 ha modificato modifica in più parti il D. Lgs. n. 165/2001, al fine di introdurre

¹ L'art. 42, 2°co., 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.

nell'ordinamento norme volte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni.

ULTERIORI DISPOSIZIONI NORMATIVE STATALI REGIONALI EUROPEE

- D.L. 4 Luglio 2006, n. 223, convertito con modificazioni dalla Legge 4 agosto 2006, n. 248 che, al fine di promuovere le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, ha istituito presso la residenza del Consiglio dei Ministri il fondo denominato “Fondo per politiche relative ai diritti e alle pari opportunità”;
- 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.”;
- 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 sottoscritto nel 2018 e Contratto Collettivo Nazionale Lavoro personale Funzioni Locali sottoscritto nel 2022;
- Direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza;

- Intesa in sede di Conferenza Unificata, siglata nella seduta del 25 Ottobre 2012, tra il Governo e le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano e le Autonomie Locali, ai sensi dell'art. 8, comma 6, della legge 5 Giugno 2003, n. 131, che ai sensi dell'art. 19, co.3, sul documento recante “Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il 2012”, assegna alla Regione Liguria la somma di € 453.000,00;
- Legge Regionale n. 26 del 1 agosto 2008 “Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere in Regione Liguria”;
- Legge Regionale n. 6 del 9 aprile 2009 “Promozione delle politiche per i minori e i giovani”;
- Legge Regionale n. 52. Del 10 novembre 2009, “Norme contro le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere”;
- D.G.R. n. 1088 del 17 settembre 2010, “Protocollo d'Intesa tra Regione Liguria e Ufficio Scolastico Regionale per la promozione e realizzazione di azioni per la diffusione delle pari opportunità, temi della mondialità e della pace, contrasto della violenza e delle discriminazioni”;
- Deliberazione del Consiglio Regionale n. 35 del 21 dicembre 2009 “Programma triennale per le Pari Opportunità 2010-2012”, ai sensi dell'articolo 34 della Legge Regionale 1° agosto 2008, n. 26”;
- D.G.R. n. 26 del 18 gennaio 2013: “Approvazione Programmi attuativi regionali, ai sensi dell'Intesa Conferenza unificata del 25 ottobre 2012, ad oggetto – Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il 2012” (Intesa 2);
- D.L. 80/2021 Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia;
- Linee guida 7 dicembre 2021 della Presidenza Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica in concerto Dipartimento per le Pari Opportunità volte a favorire la Parità di genere e generazionale e l'inclusione dei lavoratori con disabilità;
- Linee guida 7 ottobre 2022 della Presidenza Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica in concerto Dipartimento per le Pari Opportunità con le quali si sono fornite indicazioni concrete per supportare le Pubbliche Amministrazioni a realizzare una migliore organizzazione lavorativa più inclusiva e rispettosa della Parità di Genere;
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) in ciascuna delle Missioni prevede l'uguaglianza di genere quale obiettivo trasversale con l'attuazione di misure e investimenti che avranno diversi livelli di incidenza per il raggiungimento della parità di genere con un'attenzione specifica di perseguimento dell'obiettivo nella Missione 5 Inclusione e coesione;

- D.Lgs. 105/2022 “Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza che abroga la Direttiva 2010/18/UE del Consiglio che è in vigore dal 13 agosto 2022 che introduce importanti novità in tema di maternità, paternità e congedi parentali al fine di migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per genitori e prestatori di assistenza con l’obiettivo di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare;
- D.L. 36/2022 Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) ed in particolare l’art. 5 in tema di rafforzamento dell’impegno a favore dell’equilibrio di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro senza nuovi o maggiori oneri economici.

OBIETTIVO: L'EQUILIBRIO DI GENERE TRAMITE LE AZIONI POSITIVE

Da quanto su esposto emerge che l’equilibrio di genere nella riforma del pubblico impiego è un obiettivo fondante e in particolare il D.L. 80/2021 dà rilievo al suo perseguimento in diversi ambiti quali l’attività di reclutamento, le commissioni di concorso, l’attribuzione di incarichi per carriera anche con l’adozione di misure idonee a ridurre gli svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, etc..

LE AZIONI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La Pubblica Amministrazione è stata chiamata, in diversi momenti, a intervenire per combattere le discriminazioni e garantire la Parità di Genere e il raggiungimento delle Pari Opportunità nei luoghi di lavoro. In effetti, dopo la Direttiva in materia di lavoratori delle categorie protette (n. 1/2019) il Ministro della Pubblica Amministrazione ha emanato un documento (la Direttiva n. 2/2019) con le indicazioni operative per la promozione delle pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni.

Il Ministero evidenzia in particolare che, seppure la normativa in materia abbia dettato incisivi obblighi, il principio del Gender Mainstreaming, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, così come codificato nell’articolo 1, comma 4, del Codice delle pari opportunità (D.Lgs. n. 198/20026, ss.mm.ii.), non ha trovato, finora, una applicazione effettiva né tantomeno un adeguato riconoscimento di tipo trasversale. Il principio, come è noto, prevede che *“L’obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività”*.

Si è, pertanto, avvertita l'esigenza di fornire le indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire *“le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”*.

In particolare con la Direttiva n. 2/2019 il Ministero della pubblica amministrazione ha fornito importanti indicazioni operative per promuovere le Pari Opportunità e perseguire il Gender Mainstreaming.

Non sono mancate, altresì, Linee guida volte a dettare criteri garantistici e di concretezza per assicurare la promozione della Parità di genere e delle Pari opportunità. A tal fine si fa riferimento alle Linee guida adottate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 7 dicembre 2021 volte a garantire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con espresso riferimento alle risorse del PNRR e del PNC ed altresì le Linee guida sulla Parità di Genere e la gestione del rapporto con le pubbliche amministrazioni emanate il 7 ottobre 2022 dal Dipartimento della funzione pubblica.

E' indubbio che ai fini della promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità, le amministrazioni pubbliche svolgono un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro.

In tale prospettiva si pone il contenuto della Direttiva n. 2/2019 che persegue l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità umana all'interno delle amministrazioni pubbliche. I destinatari delle indicazioni contenute nella Direttiva n. 2/2019 sono le pubbliche amministrazioni intese nel senso dei loro vertici organizzativi, dei titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro – sia a livello centrale che a livello decentrato – dei dirigenti pubblici e di chiunque ricopra un ruolo organizzativo di responsabilità e di gestione di personale, nonché sono rivolte ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).

Le azioni che vanno concretamente attuate per raggiungere gli obiettivi di perseguimento di Parità di Genere e Pari Opportunità sono variegate e presentano implicazioni diverse. Si prendono in considerazione sia azioni preventive e di osservanza delle norme in materia, sia attività di

programmazione e pianificazione (piani azioni positive, piano performance, etc.), senza tralasciare le azioni per il reclutamento e la gestione del personale (concorsi, assegnazione incarichi, etc.), l'organizzazione del lavoro per garantire il benessere organizzativo, senza dimenticare tutte quelle attività che la Pubblica Amministrazione deve intraprendere per la formazione e la diffusione di un nuovo modello culturale fondato sulla parità di trattamento e il superamento delle discriminazioni. A ciò si aggiunge il rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) voluto dal Legislatore.

In prima accezione, sotto un profilo preventivo, si prendono in considerazione quelle azioni che si riconducono all'osservanza e al rispetto delle disposizioni costituzionali e legislative in materia di divieto di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta tra uomo e donna in ambito lavorativo riconducibili al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua. La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE QUALE ATTIVITA' DI PIANIFICAZIONE UNITAMENTE AD ALTRI STRUMENTI PIANIFICATORI: PIANO PERFORMANCE E PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ORGANIZZAZIONE (PIAO)

La Pubblica Amministrazione deve tendere, per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità, ad attuare attività di pianificazione e programmazione entrambe viste quali strumenti ormai indispensabili per attuare il principio del buon andamento dell'azione amministrativa. Il tutto avviene tramite il controllo di gestione che ha, come è noto, lo scopo di verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa e migliorare il rapporto costi/risultati.

Ricordiamo che il controllo di gestione ha lo scopo di verificare che gli obiettivi individuati dall'ente pubblico siano stati raggiunti correttamente dall'azione amministrativa e ciò vale anche in tema di pari opportunità.

Gli strumenti più importanti utilizzati nel controllo di gestione sono, appunto, la programmazione e la pianificazione.

Come è noto la programmazione è il momento iniziale del controllo di gestione, in cui l'ente locale, mediante l'azione dei propri dirigenti o dei propri responsabili, individua gli obiettivi/risultati da

raggiungere durante un determinato arco temporale del mandato amministrativo.

La pianificazione, invece, rappresenta il processo attraverso il quale i soggetti attivi alla guida della Pubblica Amministrazione fissano determinati obiettivi e strumenti per realizzare progetti futuri, con un orizzonte temporale più lungo ed interessa l'amministrazione nella sua totalità, coordinandone tutte le diverse funzioni attivate.

In particolare, la Direttiva n. 2/2019 specifica che proprio per attuare “La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione è necessario realizzare un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace.”

Le amministrazioni pubbliche, dunque, devono attivarsi con un’idonea attività pianificatoria e programmatica che, per il tema trattato, si riconduce, in primis, all’adozione del Piano di azioni positive, di durata triennale, previsto dall'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Il Piano individua misure specifiche per eliminare, in un determinato contesto, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomo e donna.

Le azioni positive contenute nei Piani 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 donne e uomini. 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 fino a che si riscontrino situazioni di una disparità di trattamento tra donne e uomini.

Obiettivi generali riscontrabili nelle azioni positive sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

In tale ambito rileva anche il ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG), che ha tra i suoi compiti propositivi quello di indicare all'amministrazione azioni positive da perseguire.

Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità costituisce uno degli ambiti di

misurazione e valutazione della performance organizzativa (art. 8, D.lgs. 150/2009) nell'ambito del Piano delle performance altro strumento di pianificazione.

In effetti l'art. 8 del DL.gs. 150/2009 ("Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa") e l'articolo 9 ("Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale") per la prima volta introducono il principio delle pari opportunità in una normativa di carattere generale tra i fattori di misurazione e valutazione della performance organizzativa di un'Amministrazione e individuale.

Anche l'ANAC, ai tempi CIVIT, con la delibera n. 22/2011 – che reca "Indicazioni relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance" - aveva proposto modalità attraverso cui sviluppare la dimensione delle pari opportunità su vari fronti: nel sistema di misurazione e valutazione della performance, nel piano della performance e successivamente nella fase di rendicontazione all'esterno. La delibera forniva indicazioni alle Pubbliche Amministrazioni relative allo sviluppo delle pari opportunità ed è suddivisa in due parti:

- a. Pari opportunità nel ciclo di gestione della performance
- b. Approfondimenti.

Il primo degli approfondimenti riguarda le pari opportunità in genere e costituisce, coerentemente con quanto previsto dal "decreto Brunetta", la prima dimensione di analisi. Il secondo approfondimento si riconduce allo stato di attuazione della Direttiva 23 maggio 2007 sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", utile allo sviluppo del quadro relativo all'ottica di genere. Il terzo, invece, riguarda lo stato dell'arte degli obiettivi di pari opportunità nei piani di performance 2011 nelle amministrazioni centrali, mentre nel quarto è riportato un esempio di sviluppo di un obiettivo relativo alle pari opportunità in coerenza con l'approccio delineato nella delibera.

Nella suddetta delibera le pari opportunità vengono considerate come "qualità di essere uguali in termini di equità e imparzialità".

Le amministrazioni devono individuare obiettivi e/o indicatori relativi alle pari opportunità, obiettivi che possono essere sviluppati in un'ottica di genere e con una prospettiva interna (quando la programmazione degli obiettivi è rivolta al personale) ovvero esterna (la programmazione degli obiettivi ha rilevanza esterna e produce effetti verso gli utenti).

Dunque con tali indicazioni le pari opportunità entrano nel sistema di misurazione e valutazione della performance e nel piano della performance.

Quanto al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto con art. 6 del D.L. 9 giugno

2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n.113 – e dei relativi Regolamenti, di cui al Decreto Ministeriale della Funzione Pubblica del 01/12/2021, secondo una prevalente ottica di massima semplificazione al fine di assicurare qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese”, in esso vengono assorbiti, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendoli in un unico atto. Tra essi, come è noto, è presente anche il Piano Triennale delle Azioni Positive.

ELABORAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive 2025/2027, inteso quale strumento di prevenzione rispetto ad eventuali situazioni di disagio e malessere che dovessero insorgere, viene elaborato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) su impulso del Segretario Generale dell'Ente che è Dirigente nominato responsabile Pari Opportunità su decreto sindacale, 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.

Vengono individuate linee di intervento e loro modalità di realizzazione garantendo l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa 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.

Nella stesura del Piano Azioni Positive si è preso atto anche del forte impatto cagionato dall'ondata pandemica causata dal COVID-19 che ha determinato, a partire dal marzo 2020, un'improvvisa e importante accelerazione verso il lavoro agile “smart working”, pertanto si è tenuto conto di tale significativa novità specie in tema di azioni positive per conciliare vita privata e vita lavorativa.

Per completezza si premette che presso il Comune di Finale Ligure il Comitato Unico di Garanzia opera sin dall'anno 2011 nel rispetto delle disposizioni dell'apposito regolamento e della normativa di riferimento.

Il Piano delle Azioni Positive viene elaborato e proposto dal suddetto Comitato Unico di Garanzia, che svolge compiti propositivi, consultivi e di verifica. Tra i compiti propositivi si individuano i seguenti:

- 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.

Alla luce di quanto sopra il Comitato Unico di Garanzia, al fine di elaborare un Piano Triennale di Azioni Positive rispondente alla realtà dell'Ente, per il triennio 2025/2027 si è soffermato sulla necessità di realizzare azioni positive capaci di rispondere in maniera concreta ai bisogni dell'Ente nei

vari ambiti. 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.

Alla luce delle su esposte considerazioni si è, *in primis*, presa in considerazione la realizzazione del benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro, seguita dalla necessità di attivare la promozione della conciliazione vita privata-vita lavorativa.

A tal fine sono state predisposte azioni tese a progettare una struttura organizzativa lavorativa che favorisca l'assenza di discriminazioni e la migliore conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. Senza dimenticare la realizzazione di azioni positive tendenti alla sicurezza sul luogo di lavoro in ossequio a principio di tutela della salute dei dipendenti comunali anche sotto profili psico-fisici.

A ciò è seguito un intervento importante anche in tema di azioni tese allo sviluppo della carriera e del reclutamento, nonché dei bisogni formativi dei lavoratori dell'Ente.

In particolare si sono previste azioni per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, etc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.

Si è anche prevista la necessità di garantire, con azioni mirate, la partecipazione a corsi professionali e di aggiornamento con modalità che consentano un'equa partecipazione di lavoratrici e lavoratori in modo equo e proporzionale anche per favorire la conciliazione tra vita professionale vita familiare.

A quanto su esposto si aggiunge la necessità di predisporre azioni che curino la formazione e l'aggiornamento del personale compresi i vertici dirigenziali e apicali, promuovendo lo sviluppo di una cultura di genere con la promozione di stili di vita e di comportamento rispettosi delle pari opportunità e determinando la diffusione della conoscenza della normativa in materia (congedi parentali, contrasto alla violenza e alle discriminazioni, etc.) creando dei moduli in tutti i programmi di formazione (art. 7, 4° co D.Lgs. 165/2001) e cercando di attuare, ove possibile, il collegamento con il tema di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 28, co. 1°, D.Lgs. 81/2008), nonché valorizzare le differenze e adottare strumenti di conciliazione con adozione dei Codici etici e della Condotta.

Sotto il profilo della professionalità il Piano mira a promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

Quanto al profilo del reclutamento e alla gestione del personale (concorsi, assegnazione incarichi, formazione, etc.) si è cercato, anche in tali ambiti, di prevedere azioni positive idonee a rimuovere ostacoli alle pari opportunità e promuovere una presenza equilibrata di lavoratrici e lavoratori nelle posizioni più rilevanti.

Si è ritenuto richiedere un impegno costante a evitare che gli incarichi possano essere assegnati in modo discriminatorio sia per le posizioni più elevate, ma altresì per attività rientranti nei doveri e compiti d'ufficio e dunque nella corresponsione degli emolumenti.

A tal fine si è ribadito che esistono per le pubbliche amministrazioni delle norme e principi basici da osservare quali:

a) rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;

b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;

c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-*bis* e 5-*ter*, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);

d) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;

e) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;

f) tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

In merito alla predisposizione di azioni positive inerenti alla formazione e alla diffusione di un modello culturale improntato alla promozione della cultura delle Pari Opportunità si è previsto di realizzare attività di formazione e sensibilizzazione quale leva essenziale per diffondere una cultura che superi le discriminazioni e violenze anche in un'ottica preventiva rivolta anche al miglioramento del clima lavorativo per offrire ai cittadini un servizio migliore. In tal senso si è pensato alla possibilità di elaborare statistiche divise per genere e relative a tutto il personale considerando non

solo le singole voci, ma ogni variabile comprese quelle riguardanti i trattamenti economici e il tempo di permanenza nelle varie posizioni organizzative. Le statistiche andrebbero declinate nelle tre componenti: uomini, donne e totale.

Per completare in modo coerente il Piano e dare maggiore diffusione al tema della cultura di genere si è ipotizzata la realizzazione del Bilancio di Genere quale strumento di management strategico e operativo, largamente raccomandato dalla normativa e dalle buone pratiche sia europee che nazionali, che descriva l'istituzione comunale e il quadro complessivo di tutte le sue componenti (politiche, risorse umane, etc.) dal punto di vista del genere. Con tale documento si può essere in grado di attuare una rendicontazione e un'analisi utile a riflettere su come le differenze di genere impattino sul funzionamento organizzativo dell'Ente e su come le stesse debbano essere valorizzate e tutelate. Il tutto con l'obiettivo di attuare una programmazione strategica che pianifichi azioni volte a eliminare le disuguaglianze e a migliorare la gestione del personale anche in termini di ricaduta positiva sui cittadini.

Il Bilancio di Genere promuove, dunque, un'analisi di bilancio che evidenzi quanta parte di esso e quali voci di un'amministrazione siano direttamente o indirettamente indirizzate alle donne e quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Il tutto con lo scopo di poter allocare risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini dipendenti dell'Ente evitando disparità e sperequazioni.

La realizzazione del Bilancio di Genere è vista come un progetto-sfida da realizzarsi nell'arco del triennio con diverse azioni.

In primis l'analisi del contesto che fotografi la distribuzione di genere dei diversi ambiti lavorativi dell'Ente con la creazione di una reportistica interna circa dati di natura quali-quantitativa e di informazioni che considerino vari indicatori per analizzare il contesto. Verranno presi in considerazione diversi dati di seguito riportati in modo non esaustivo: personale a tempo indeterminato e determinato distinto per genere, la posizione di tale personale distinta per genere, il personale distinto per fasce di età, le assunzioni e cessazioni distinte per genere, gli incarichi dirigenziali e di responsabilità distinti per genere.

Successivamente nell'ambito del seconda annualità, salvo impossibilità e tempistica, si procederà con l'analisi dei risultati al fine di monitorare le azioni poste in essere ed infine predisporre, nel corso dell'ultima annualità, quelle azioni positive strategiche necessarie per migliorare i percorsi inclusivi alla realizzazione della parità di genere anche con adeguate politiche di investimenti con la redazione

del Bilancio di Genere se la reportistica e analisi dei dati raccolti lo consentano.

La possibile predisposizione del Bilancio di Genere viene vista, dunque, dall'Amministrazione come una concreta occasione di crescita, una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa in favore del cittadino.

In sintesi attraverso la redazione di un Bilancio di Genere si possono perseguire al contempo almeno tre obiettivi:

- accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle diseguaglianze di genere;
- assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;
- promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE: AREE DI INTERVENTO – OBIETTIVI – FINALITA' STRATEGICHE -AZIONI

Il Piano, su impulso del Segretario Generale Dott.ssa Sabina Desiderato in qualità di Dirigente Responsabile Pari Opportunità, promosso e condiviso nella sua impostazione, in base alle direttive ricevute dall'Amministrazione, dal Comitato Unico di Garanzia “CUG”, si sviluppa evidenziando sei aree di intervento:

1. Benessere organizzativo;
2. Promozione della conoscenza della cultura delle Pari Opportunità - attività di informazione- Bilancio di Genere (raccolta dati, etc.), promozione ruolo CUG;
3. Promozione della conciliazione lavoro - vita privata;
4. Sviluppo carriera e professionalità, promozione e potenziamento della formazione;
5. Sicurezza sul lavoro;
6. Procedure di reclutamento e selezione personale

Lo sviluppo del Piano triennale azioni positive è il seguente:

AREA DI INTERVENTO 1: *Benessere organizzativo.*

OBIETTIVO: Creare un ambiente lavorativo sereno e al contempo stimolante

FINALITA' STRATEGICA: Migliorare il funzionamento dei servizi in favore dei cittadini in

correlazione ad un miglioramento della performance individuale e organizzativa

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;*
 - *attività motorie collettive e gratuite rivolte al personale dipendente, da svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro. L'iniziativa non comporta alcun onere, né a carico dell'Ente né a carico dei dipendenti interessati;*
- 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;*
- j) *valutare di aggiornare il Documento di Valutazione Rischi (D.V.R.) con l'analisi stress-lavoro correlato;*
- k) *valutare la possibilità di riservare parcheggi temporaneamente anche nelle immediate vicinanze del municipio.*

AREA DI INTERVENTO 2: Promuovere la conoscenza della cultura delle Pari Opportunità attività di informazione-Bilancio di Genere (raccolta dati, etc.), promozione del ruolo del CUG.

OBIETTIVO: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere; informare l'Amministrazione tramite raccolta dati (volti alla redazione del Bilancio di Genere) dell'effettiva situazione di genere presente nell'Ente per

correttivi

AZIONI POSITIVE:

- a) *favorire, da parte dei dirigenti e dipendenti EQ una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere;*
- b) *prevedere moduli formativi obbligatori in tema di contrasto alla violenza di genere nell'ambito di tutti i corsi di gestione del personale compresi i dirigenti per favorire una maggiore consapevolezza in tema di contrasto alla violenza e/o molestie e sul fenomeno del mobbing;*
- c) *sensibilizzare il personale anche dirigente sulla tematica delle pari opportunità e sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione nonché sulle tematiche di competenza del CUG, potenziando la comunicazione e la diffusione delle informazioni;*
- d) *non utilizzare in documenti ufficiali quali relazioni, circolari, regolamenti, etc. termini che in qualunque modo posano apparire discriminatori per es. usare sostantivi collettivi (es. persone, anziché uomini, etc.)*
- e) *favorire la creazione di una reportistica interna circa dati di natura quali-quantitativa e di informazioni che considerino vari indicatori per analizzare il contesto quali: personale a tempo indeterminato e determinato distinto per genere, la posizione di tale personale distinta per genere, il personale distinto per fasce di età, le assunzioni e cessazioni distinte per genere, gli incarichi dirigenziali e di responsabilità distinti per genere;*
- f) *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.*

AREA DI INTERVENTO 3: Promozione della conciliazione lavoro - vita privata.

OBIETTIVO: Favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione vita-lavoro per accrescere il benessere lavorativo, in attuazione delle linee guida contenute nella direttiva della presidenza del consiglio dei ministri n. 3/2017.

FINALITÀ STRATEGICHE: generare una maggiore consapevolezza nei dipendenti dell'attenzione che il datore di lavoro ha della dinamica esistente tra relazioni familiari e lavoro affinché si determini un clima lavorativo sempre migliore ove i dipendenti si dimostrano più responsabili e produttivi. Creare rete con associazioni del territorio per fornire servizi di genitorialità

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 è confluita la regolamentazione in materia di Lavoro Agile, 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 anche predisponendo percorsi formativi con orari e modalità flessibili anche in modalità on line e in smart working;*
- f) *prevedere l'adozione delle c.d. Carte di conciliazione valorizzando le politiche territoriali con costituzioni di reti di conciliazione tra P.A. e servizi presenti in loco con attori che mirino a favorire la conciliazione, istituendo e organizzando accordi con le pubbliche amministrazioni e i servizi di genitorialità aperti anche nei periodi di chiusura scolastica, nonché sperimentando sistemi di certificazione di genere.*

AREA DI INTERVENTO 4: Sviluppo carriera e professionalità, progressioni, promozione e potenziamento della formazione.

OBIETTIVO: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, fornendo opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile.

FINALITÀ STRATEGICA: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. Valorizzare le esperienze consolidate negli anni e gli strumenti di monitoraggio della parità di genere.

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, promuovendo percorsi formativi comuni che creino occasione di incontro e di supporto reciproco e favoriscano la fluidità delle informazioni tra gli uffici e tra Aree;*
- 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 ed eventuali situazioni di difficoltà individuali (assenze per congedi, malattie, maternità, etc.);*
- g) *favorire l'auto-formazione 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) *promuovere progetti finalizzati ad attuare una mappatura delle competenze professionali al fine di conoscere e valorizzare la qualità di lavoro di ciascun dipendente valorizzandone le competenze e i percorsi di studio e professionali*
- i) *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;

- j) promuovere corsi di primo soccorso e la formazione specifica del personale su un efficace utilizzo delle apparecchiature disponibili, come il defibrillatore.*
- k) utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;*
- l) affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere, se possibile, ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile*
Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

AREA DI INTERVENTO 5: Sicurezza sul lavoro.

OBIETTIVO: *Identificare e analizzare tutti i possibili rischi*

FINALITA' STRATEGICA: *Tutela della salute e della sicurezza sul luogo di 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;*
- f) garantire al personale dipendente di lavorare in un ambiente sicuro non solo dal punto di vista strutturale ma anche dal punto di vista personale, limitando l'accesso di soggetti esterni all'Ente ai soli orari di apertura degli uffici.*

AREA DI INTERVENTO 6: Procedure di reclutamento e selezione personale

OBIETTIVO: *Assicurare una più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l'accesso a ruoli e posizioni di maggiore responsabilità.*

FINALITÀ STRATEGICA: *Eliminare la mancanza di attrattività delle posizioni di responsabilità nei riguardi delle donne.*

AZIONI POSITIVE

- a) Attuare un monitoraggio delle candidature femminili sul totale e/o , laddove pertinente (es. accesso incarichi destinati a dipendenti interni dell'Ente), la percentuale di candidature di donne sul totale delle potenziali interessate in possesso dei requisiti comparato alla percentuale di candidature di uomini sul totale dei potenziali interessati in possesso dei requisiti maschili. Tali analisi si rivolge sulle procedure già concluse per poter disporre di un dato comparativo di partenza e va attivata in modo sistematico sugli avvisi (interni ed esterni)*

*via via emanati per verificare, nel tempo, il trend di miglioramento o meno.
b) eventualmente nel caso si verifichi una minore disponibilità delle donne a candidarsi a ruoli di responsabilità attuare azioni adeguate in tema di conciliazione vita – lavoro per supportare le lavoratrici nella gestione flessibile dei propri impegni.*

DURATA

Il presente Piano delle Azioni Positive viene inserito nel Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) nell'ambito dell'apposita sezione di riferimento avrà durata triennale 2025-2027 sarà pubblicato sul sito internet comunale www.comune.finaleligure.sv.it.

Nell'arco del triennio i componenti del C.U.G. unitamente al Segretario Generale Dott.ssa Sabina Desiderato, 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 per garantire un costante aggiornamento in linea con la normativa in vigore.