



COMUNE DI ANZIO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO

a) Il contesto europeo

- Direttiva del Consiglio Europeo 2000/43/CE;
- Direttiva del Consiglio Europeo 2000/78 CE;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- Direttiva del Consiglio Europeo 2010/18/UE.

b) Il contesto normativo nazionale

- Legge n. 300 del 20/05/1970** “ *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*”;
- Legge n. 125 del 10/04/1991** “ *Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*”;
- D.lgs. n. 53 del 08/03/2000** “ *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi di lavoro nelle città*”;
- D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57)** “ *Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, come modificati dall’ art. 21 c. 1 lettere b), c) d) e) della L. 4 novembre 2010 n. 183;
- D.lgs. n. 215 del 09/07/2003** “ *Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento delle persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica*”;
- D.lgs.n. 216 del 09/07/2003** “ *Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*”;
- D.lgs. n. 198 del 01/04/2006** “ *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, a norma dell’art. 6 della legge n. 246 del 28/11/2005”;

- **Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo n. 2006/54/CE**, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- **Direttiva del 23/05/2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità** *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”*;
- **D.lgs. n. 150 del 27/10/2009** *“Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- **Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21)** *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*;
- **Decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5** *“Attuazione della direttiva 2006/54/CE riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego”*;
- **Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità** *“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”*;
- **Legge n. 215 del 23 novembre 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 del 14/08/2013, convertito nella Legge n.119 del 15/10/2013**, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- **D.lgs. n. 80 del 15/06/2015** *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della Legge n.183 del 10/12/2014;
- **Legge n. 124 del 7/8/2015** *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1 giugno 2017** *“Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art.14 della legge n.124 del 07/08/2015 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*;
- **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020**, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23/11/2017;
- **Direttiva n. 2 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità** *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”*;

PREMESSA

La Legge italiana, accogliendo le indicazioni provenienti dalla normativa comunitaria (Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio europeo del 13 dicembre 1984), sulla promozione di azioni positive a favore delle donne, riconosce e garantisce il sostegno alle “Azioni positive”, intendendo, con tale espressione, tutte quelle iniziative finalizzate a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive, introdotte dalla Legge 10 aprile 1991, n.125 e disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, hanno rappresentato una svolta fondamentale nelle politiche orientate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita e a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

L’art. 48 del D.lgs. n. 198/06, ha imposto alle Pubbliche Amministrazioni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata Triennale, per affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità, nel presupposto che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell’azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, ha sottolineato l’importanza del ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni Pubbliche ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Anche il D.lgs. 27 ottobre 2009, n.150, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance, richiamando i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità ha previsto che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa debba concernere, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

In tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle PP. AA. è intervenuto, inoltre, l’art.21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) apportando rilevanti modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Tale provvedimento, recependo i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto a ogni forma di discriminazione e mobbing, ha previsto l’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 dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza

Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a garantire pari opportunità salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. In questo contesto merita di essere citato anche l’art. 28, comma 1 del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che ha reso esplicito l’obbligo di valutare in un’ottica di genere e di verificare e intervenire sul rischio da stress lavoro- correlato quando esso emerge. La norma prevede, infatti, che “La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere,

all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”.

ANALISI DELLE RISORSE UMANE del COMUNE DI ANZIO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato e personale in comando al 31/12/2020.

Risulta utile ricordare che nell'ultimo triennio numerose persone sono state poste in collocamento a riposo per raggiunti limiti di età, per anzianità in ruolo e per quota 100, ciò ha comportato criticità organizzative a cui l'Ente sta facendo fronte riorganizzando il lavoro tra i dipendenti in servizio e nella predisposizione di nuove figure professionali nel piano assunzionale.

Uomini	Donne	totale
93	89	182

Categorie Giuridiche

Genere	Totale	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D
UOMINI	84	1	35	35	13
DONNE	95	3	25	50	17

Figure apicali

Descrizione	Uomini	Donne
Dirigenti a tempo determinato	1	-
Dirigenti a tempo indeterminato	1	1
Segretario Generale	-	1
Totali	2	2

Si dà quindi atto che non occorre favorire l'equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.48 – comma 1 del D.Lgs. n.198 dell'11/04/2006 in quanto non sussiste un divario fra generi, inferiore a due terzi.

Nel corso del triennio 2022/2024 il Comune di Anzio intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024

L'articolo 42 del D. lgs. 198/2006 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".

Il Piano triennale di Azioni Positive 2022/2024, in spirito di continuità con il precedente Piano 2022/2024, vuole costituire uno strumento con cui l'Ente si impegna a individuare misure volte a prevenire situazioni di malessere, disagio e discriminazioni e a favorire, per quanto possibile, il benessere lavorativo delle persone, considerando i vincoli economici, organizzativi e normativi che caratterizzano l'attuale assetto organizzativo dell'Ente.

Tra le iniziative da porre in essere risulta fondamentale la seguente:

A) AZIONE 1 - L'ISTITUZIONE DI UN CUG

Le integrazioni all'art. 57 del D.lgs.30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato, hanno previsto, inoltre, l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni Amministrazione.

Il Comitato Unico di Garanzia prevede di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni, contribuendo da un lato a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e a garantire, dall'altro, l'assenza di qualunque forma di violenza sia morale che psicologica e di ogni forma di discriminazione.

Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "*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*" e dalla più recente Direttiva n. 2 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, recante "*Mis re per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*". Tale direttiva, oltre a sostituire la precedente direttiva del 23 maggio 2007, recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla sopra richiamata direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG.

Tale normativa è stata pienamente recepita all'interno del Comune di Anzio dall'Art. 26 del Regolamento Uffici e Servizi che di seguito si riporta:

In ossequio a quanto disposto dall'art. 21 della L. n. 183/2010, è istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Tale Comitato sostituisce i Comitati per le pari opportunità e per il fenomeno del mobbing, assumendone le funzioni.

2. Il Comitato è nominato dal Segretario Generale il quale ne nomina anche il Presidente, che deve essere in possesso di adeguate conoscenze ed esperienze di settore, ed è composto da un componente designato dalle

organizzazioni sindacali e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione e rimane in carica per 4 anni.

3. Svolge funzioni propositive quali:

a) predisporre azioni volte a favorire un'effettiva uguaglianza tra uomini e donne

b) promuovere azioni finalizzate a favorire la conciliazione vita privata/lavoro e dirette alla diffusione della cultura delle pari opportunità;

c) promuovere iniziative atte a dare attuazione alle direttive comunitarie riguardanti la pari dignità delle persone nei luoghi di lavoro;

d) effettuare analisi ed elaborare programmi tesi a contemperare le esigenze delle donne e degli uomini (quali, ed esempio, il bilancio di genere);

e) diffondere studi, esperienze e conoscenze sulle questione delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altri enti ed amministrazioni;

f) attuare interventi e progetti (come codici etici e di condotta) idonei a prevenire e/o rimuovere situazioni di mobbing, di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche.

3. Ha altresì il compito di verificare i risultati delle azioni, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità nonché verificare gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio e di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro ed infine l'assenza di ogni forma di discriminazione

4. Il Comitato relaziona entro il 30 marzo di ogni anno agli organi istituzionali in merito alla situazione, riferibile all'anno precedente, del personale riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto al mobbing, alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, oltre che sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Piano triennale di Azioni Positive **2022-2024**, in spirito di continuità con il precedente Piano 2021-2023, vuole costituire uno strumento con cui l'Ente si impegna a individuare misure volte a prevenire situazioni di malessere, disagio e discriminazioni e a favorire, per quanto possibile, il benessere lavorativo delle persone, considerando i vincoli economici, organizzativi e normativi che caratterizzano l'attuale assetto.

Come sopra ribadito sicuramente quest'ultimo, è fortemente condizionato dalla composizione del personale, caratterizzato da una presenza di personale che è stato collocato o sarà a breve collocato a riposo comportando una criticità di tipo organizzativo in parte solo mitigata dall'inserimento di nuovi lavoratori/lavoratrici di più giovane età ancora.

I vincoli economici con cui poi l'Ente deve costantemente confrontarsi per garantire la sua sostenibilità, fanno sì inoltre che, soprattutto per le figure professionali non direttamente operanti nei servizi (figure apicali, amministrativi, tecnici, figure di supporto) le cessazioni di personale non possano essere integralmente sostituite, con la necessità di distribuire il carico lavorativo sulle figure rimanenti e con conseguenti possibili implicazioni sul clima lavorativo. Tutto ciò, unitamente alle recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti, la trasparenza dell'azione amministrativa e la privacy, solo per citarne alcune, l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti e la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni e di nuovi adempimenti, nonché tutte le attività connesse alla rendicontazione e all'assolvimento dei debiti informativi a vari livelli, richiedono un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro e obbligano i servizi e gli uffici e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi e a sviluppare e utilizzare nuove competenze e tecnologie.

Per ciascuna azione positiva vengono indicati:

- i destinatari,
- le fonti delle risorse economiche necessarie
- l'obiettivo specifico perseguito.
- Viene inoltre fornita una breve descrizione degli interventi previsti con l'indicazione dei soggetti responsabili e dei tempi previsti di realizzazione.

B) AZIONE 2 - DIFFONDERE LA CULTURA E PARITA' , DELLE PARI OPPORTUNITA' , DELLA PREVENZIONE E DEL CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE

Attività 1):

Promuovere momenti formativi, confronti, studi e analisi sui temi della parità, delle pari opportunità e della prevenzione e contrasto delle discriminazioni

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo

Promuovere una sensibilizzazione diffusa di lavoratori e lavoratrici attraverso l'organizzazione di incontri tematici e/o la partecipazione a convegni/seminari sul tema della parità, delle pari opportunità, della prevenzione e del contrasto contro le discriminazioni.

Descrizione intervento

Organizzare incontri sulle tematiche in oggetto e sulla presentazione di buone prassi rivolti al CUG, alle lavoratrici e ai lavoratori interessati, alla Dirigenza e agli Amministratori, ricercando la collaborazione delle Consigliere di Parità della Provincia.

Organizzare uno specifico momento formativo/informativo sul tema delle molestie sul lavoro

Soggetti responsabili

Dirigenti, Responsabili di S.C. e U.O. con il supporto di esperti in materia

Tempi di realizzazione : nel corso del triennio

C) AZIONE 3 - PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E FAVORIRE IL CLIMA DI LAVORO

Attività 1):

Promuovere iniziative di conciliazione dei tempi lavorativi e di cura familiare

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo

- Definire la fattibilità di azioni di sostegno al personale per la conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro
- Individuare e sperimentare forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nel-lo svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione e il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori

Diffondere al personale le informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali a tutela della maternità e paternità

Descrizione intervento

- Studio di fattibilità per l'ampliamento dell'applicazione dello smart working individuazione delle attività in cui è possibile inserire lo smart working e verifica della strumentazione tecnologica necessaria e avvio di progetti di sperimentazione.
- Ricognizione delle comunicazioni al personale sul tema dei congedi a tutela della maternità e paternità e verifica dell'efficacia delle procedure interne relative sia alla tutela della donna in gravidanza, sia al reinserimento lavorativo dopo il congedo per maternità;
- Definizione procedura per favorire sia l'inserimento lavorativo delle persone nuove assunte, sia il reinserimento lavorativo a seguito di lunghi periodi di assenza.

Soggetti responsabili

Dirigenti, Responsabili di S.C. e U.O. con il supporto del servizio gestione Risorse Umane di esperti in materia

Tempi di realizzazione: nel corso del triennio

Attività 2):

Migliorare l'informazione e il coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo

Pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive e annuale monitoraggio delle attività svolte

Descrizione dell'Intervento

Definizione di un vademecum aggiornato relativo a istituti di interesse generale dei lavoratori come, ad esempio: modalità di fruizione dei buoni pasto, modalità di richiesta di permessi, regolamentazione dei ritardi, fruizione delle ferie, riconoscimento dello straordinario, ecc.

Descrizione intervento

Organizzare incontri sulle tematiche in oggetto e sulla presentazione di buone prassi rivolti al CUG, dopo la sua costituzione, alle lavoratrici e ai lavoratori interessati, alla Dirigenza e agli Amministratori.

Soggetti responsabili

Dirigenti, Responsabili di S.C. e U.O. con il supporto del Servizio Gestione Risorse Umane e di esperti in materia

Tempi di realizzazione: nel corso del triennio