

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2024-2026

In ottemperanza alle disposizioni dettate dall'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a predisporre il Piano triennale di Azioni Positive, con la finalità di definire strategie ed azioni volte a favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere diffuso tra il personale.

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

In sintonia con le più recenti evoluzioni normative, giurisprudenziali e dottrinali in materia, il Piano non è volto esclusivamente alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, bensì prevede linee d'intervento e azioni di varia natura tese a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali, in conformità con i principi di uguaglianza e di non discriminazione sanciti dalla Costituzione italiana, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e da altri documenti normativi in materia.

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

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

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

- la predisposizione di **piani di azioni positive**, promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;

- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche e mobbing nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

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

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale e contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

I compiti di verifica del CUG si esplicano su:

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

Il Piano delle Azioni Positive 2024/2026, inteso quale strumento di prevenzione rispetto ad eventuali situazioni di disagio e malessere che dovessero insorgere, viene elaborato con l'intento di assicurare ai dipendenti del Comune di Finale Ligure un contesto sicuro e attento in cui svolgere la propria attività lavorativa, tutelando e valorizzando - anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro - il personale dipendente nel rispetto delle caratteristiche peculiari di ciascuno, offrendo possibilità di crescita professionale e opportunità di sviluppo di carriera.

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

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

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

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

AREA DI INTERVENTO 1: Benessere organizzativo.

AZIONI POSITIVE:

- a) *promuovere una comunicazione istituzionale, rivolta sia all'interno che all'esterno dell'Ente, sempre più attenta a consolidare la parità e le pari opportunità di genere nell'ambiente di lavoro;*

- b) *prevenire potenziali cause di stress lavorativo, contribuendo a monitorare gli “eventi sentinella” previsti dalla normativa vigente, evidenziando le eventuali situazioni di criticità rilevate e suggerendo ai datori di lavoro e all'Amministrazione di avvalersi della collaborazione di figure professionali specializzate in psicologia del lavoro e delle organizzazioni;*
- c) *promuovere il senso di appartenenza al gruppo di lavoro e all'organizzazione anche attraverso:*
 - *nuovi corsi specifici rivolti alla gestione delle dinamiche di ruolo e di conflitto tra i colleghi, con l'utenza, con i datori di lavoro e con l'Amministrazione;*
 - *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.*

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

AZIONI POSITIVE:

- a) *favorire l'attivazione del lavoro agile e/o del lavoro da remoto attraverso la stesura del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.), nel quale 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.*

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

AZIONI POSITIVE:

- a) *presidiare la parità e le pari opportunità in materia di condizioni di lavoro e di sviluppo professionale;*
- b) *garantire le stesse opportunità formative ai dipendenti, senza differenze di genere, categoria o area di appartenenza, secondo il principio dell'alternanza, 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;*
- g) *favorire l'autoformazione continua attraverso strumenti informatici (quali connessioni internet, banche dati, piattaforme e-learning, ecc.) e la formazione specifica in base ai differenti bisogni segnalati da ciascuna Area;*
- h) *favorire la formazione e l'aggiornamento del personale anche con riguardo al contrasto alla violenza di genere, prevedendo moduli formativi specifici rivolti al personale dipendente e alle posizioni apicali;*
- i) *promuovere corsi di primo soccorso e la formazione specifica del personale su un efficace utilizzo delle apparecchiature disponibili, come il defibrillatore.*

AREA DI INTERVENTO 4: Sicurezza sul lavoro.

AZIONI POSITIVE:

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

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

AZIONI POSITIVE:

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

DURATA

Il presente Piano delle Azioni Positive entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione della Giunta Comunale di approvazione dello stesso – per un periodo di un triennio – e, una volta

esecutivo, sarà pubblicato sul sito internet comunale www.comune.finaleligure.sv.it .

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

FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO

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