

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
1-01-2024 - 31/12 /2026

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.
- D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina dell’attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive , a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”.
- D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali”
- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”.
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.
- D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 recante “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 art. 21 recante “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”.
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità 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” (art. 21 legge 4 novembre 2010, n. 183).
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “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”.
- Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche (nello specifico CCNL Comparto Regioni Autonomie locali 14/09/2000 art. 19)

PREMESSA

Negli ultimi vent'anni il quadro normativo che fa da riferimento per le politiche di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nel pubblico impiego si è rinnovato con interventi di riforma e razionalizzazione che hanno significativamente modificato il rapporto di lavoro nei contesti lavorativi pubblici, mettendo in evidenza anche un ruolo di responsabilità sociale della Pubblica Amministrazione, propulsivo nei confronti delle realtà territoriali.

A livello europeo, a partire dal Trattato di istituzione della Comunità Europea, i principi di pari opportunità e di non discriminazione sono sempre stati oggetto di grande attenzione, svolgendo un ruolo fondamentale nell'ambito delle politiche comunitarie e nel difficile processo di costruzione di una *governance* comune.

In Italia il principio di eguaglianza, sancito tra i principi fondamentali della Costituzione, è stato più volte riaffermato nella legislazione successiva, in recepimento o su sollecitazione dell'ordinamento comunitario.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* ha raccolto, abrogato e unificato in un unico testo la maggior parte delle norme in materia di pari opportunità e di prevenzione e contrasto alle discriminazioni per motivi sessuali. Il testo originario del 2006 è stato con il tempo aggiornato fino alle modifiche più recenti del D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, di attuazione della direttiva 2006/54/CE.

Il Codice delle pari opportunità rimane la norma nazionale di riferimento principale per le pari opportunità e le discriminazioni di genere, in particolare per la promozione delle azioni positive nella Pubblica Amministrazione e per la predisposizione del Piano triennale di azioni positive (vedi in particolare art. 42; 48).

Il 23 maggio 2007 il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e la Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità hanno congiuntamente emanato una direttiva recante *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, destinata ai vertici delle amministrazioni ed in particolare a coloro che devono orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione interna del lavoro. La direttiva si è posta come obiettivo prioritario la promozione e la diffusione della piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità

individuando le linee di azioni che le amministrazioni pubbliche devono seguire, tra cui appunto l'adozione del Piano triennale di azioni positive e una fattiva collaborazione con gli organismi aziendali di parità.

Ma la novità più evidente rispetto ai datori di lavoro pubblici risiede attualmente nell'applicazione dell'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (collegato lavoro), che ha modificato gli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001 indirizzando le amministrazioni verso un approccio più complessivo del tema delle pari opportunità, che integri l'aspetto strettamente giuridico di applicazione delle norme con una dimensione di organizzazione socialmente responsabile orientata ad una gestione delle risorse umane che si basi non solo sul contratto di lavoro ma anche su un impegno reciproco organizzazione-persona, che tenga conto delle aspettative e dei bisogni impliciti. L'articolo 21 ha infatti introdotto l'istituzione obbligatoria del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni all'interno di tutte le amministrazioni pubbliche, per meglio tutelare le persone che vi lavorano rispetto alle discriminazioni di genere, ma anche rispetto 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), in linea anche con le norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008).

Lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs 165/2001 prevede che le Pubbliche amministrazioni garantiscano un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo in tal modo si delineano nuove prospettive di implementazioni delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti (lavoratrici e lavoratori).

Le pubbliche amministrazioni sono quindi 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 delle/dei lavoratrici/lavoratori.

Le pubbliche amministrazioni, come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Tenuto conto di quanto esposto e della normativa di riferimento, il Piano d'Azioni Positive (di seguito per brevità Pap) promuove la conoscenza del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per i dipendenti dell'Ente e conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, alle discriminazioni, alla promozione cultura di genere e alla valorizzazione delle differenze ponendo particolare attenzione al benessere lavorativo.

Si pone pertanto non solo come mero adempimento ad un obbligo di legge bensì come strumento operativo e di riferimento per l'applicazione dei principi di parità e pari opportunità tenendo conto altresì del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

L'ente, che in data 17 settembre 2012 ha sottoscritto la Carta Europea per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, con la stesura e l'adozione del piano auspica un miglioramento continuo, in termini di ben-essere organizzativo, dell'amministrazione nel suo complesso; le azioni previste nel PAP riguardano la totalità dei dipendenti e non quindi solo le donne, pur con la consapevolezza che soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano i maggiori carichi familiari.

Le azioni del Pap potranno essere modificate, integrate, ampliate nel corso del triennio in base ai cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno nel periodo di vigenza, con l'attenzione convogliata sulla necessità di considerare le lavoratrici e i lavoratori, anche quali cittadine e cittadini, come protagonisti non rituali degli esiti del piano.

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni individuate ed il CUG è chiamato ad esercitare i propri compiti propositivi, consultivi e di verifica, elaborando la relazione annuale di monitoraggio.

Le azioni positive 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 uomini e donne. 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire

per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Le nuove realtà lavorative hanno richiesto una diversa attenzione da parte dell'Ente e dell'attuale CUG per individuare obiettivi e azioni da promuovere in un'ottica di economicità, con attività e iniziative a basso costo o costo zero, cercando comunque di prevedere strumenti formativi e comunicativi trasversali, così come trasversali sono le politiche di Pari opportunità.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Reggio Emilia nel triennio 2024/2026 sono indicati qui di seguito nelle tabelle finali del presente documento, individuando singole azioni e tempi, suddivisi in aree scelte come rappresentative e qualificanti dei vari ambiti possibili di azione del CUG:

Analisi dei dati

Sono le tipiche attività del Comitato rivolte all'approfondimento del contesto lavorativo dell'Ente e delle dinamiche più critiche da cui possono discendere situazioni di discriminazione o disagio lavorativo. L'attività vorrebbe, oltre alle analisi generali dei dati del personale, spingersi a valutare la nuova realtà del lavoro agile, nel passaggio da un'introduzione dettata dall'emergenza ad un regime stabile che contiene opportunità ma anche rischi. Allo stesso si vorrebbe condurre l'analisi

sulle fasce di età del personale connesse con le mansioni svolte, per capire quale sia l'incidenza in termini di benessere organizzativo dell'attuale età media elevata del nostro personale.

E' previsto anche quale obiettivo specifico il monitoraggio sull'applicazione del regolamento per la gestione dell'identità alias, al fine di supportare con proposte la fase di primo utilizzo.

Organizzazione del lavoro

Pur senza rappresentare un organo di natura sindacale, ed anzi differenziandosi da dinamiche di questo tipo, il CUG può rappresentare un luogo privilegiato dove adottare uno sguardo mirato ed efficace sui riflessi dell'organizzazione nella vita dei/delle dipendenti. Il piano intende mettere particolare attenzione sugli esiti e sviluppi della recentissima azione formativa che l'Ente ha intrapreso sul proprio personale, finalizzata ad una formazione specifica sulle tematiche del contrasto alle discriminazioni. Si intende pertanto partecipare ad una verifica congiunta con lo staff organizzatore di possibili azioni ulteriori che incrementino i risultati di quanto già fatto. Inoltre, in adesione a quanto già emerso durante la formazione, si vuole partecipare alla redazioni di possibili indicazioni operative rivolte ai servizi comunali per formulare soluzioni uniformi ed allineate con le miglior prassi. Oltre a questo la sezione del programma comprende anche l'esame del piano occupazionale dell'Ente, per valutare eventuali proposte da formula all'amministrazione.

Formazione

In questa area l'attenzione principale è rivolta al monitoraggio sul piano di formazione dell'Ente ed in particolare sulla formazione specialistica programmata nei singoli servizi, con l'obiettivo di valutare se vi sono aree di disomogeneità dei percorsi di crescita dei dipendenti, così come possibili ipotesi di discriminazione fra dipendenti del medesimo servizio o Area.

Nel piano si prevede anche di porre attenzione al prosieguo della formazione sul contrasto alle discriminazioni, in particolare riguardo alla componente dirigente, così come alla formazione in materia di conflitti e gestione dello stress lavorativo, quanto mai necessaria soprattutto per i servizi rivolti all'utenza, che oggi sopportano un indubbio maggior carico derivante da un contesto critico.

Si confermano invece nel piano le attività formative rivolte al CUG, per incrementare la consapevolezza del ruolo nei componenti.

Benessere lavorativo

Il piano prevede alcune azioni mirate nelle quali si è posta l'attenzione sull'individuazione di bisogni concreti del personale, derivanti dall'attuale contesto. Il primo obiettivo relativo alla promozione del car pooling fra i dipendenti comunali vuole incentivare una modalità d'uso degli automezzi che ha indubbe implicazioni economiche e ambientali, e che ad oggi non è mai stata proposta all'interno dell'organizzazione. E' un obiettivo facilmente realizzabile perchè si fonda su

un'attività di comunicazione possibile tramite la rete civica interna, con un mezzo di suo comune e dal costo irrilevante.

Si ripropone nel piano l'indagine in ordine ai gap generazionali che oggi si manifestano nell'ambiente di lavoro, e che generano a volte situazioni di disagio o anche di necessità di maggiore formazione e supporto, soprattutto quando derivano dalle specifiche mansioni (ad es. lavoro al pubblico) che mettono in evidenza stanchezza fisica e mentale.

Vi è poi un obiettivo anch'esso nuovo, relativo alle possibili azioni di conciliazione vita lavoro per i dipendenti dell'ente, con attenzione alla promozione di open day e visite delle famiglie dei dipendenti sul posto di lavoro, con finalità di favorire il team building e di incrementare le relazioni fra i colleghi.

Di particolare interesse nel momento storico attuale è anche la proposta di progettare insieme con il servizio Personale e Organizzazione un servizio di consulenza e appoggio psicologico rivolto al personale del Comune, che si ritiene molto utile a dare supporto ai dipendenti nei casi in cui una situazione individuale di disagio possa avere, a fronte di una valutazione professionale, una ricaduta sul proprio ruolo lavorativo

Comunicazione e promozione del CUG

Si tratta delle attività rivolte alla conoscenza del CUG, che in quanto conosciuto e riconosciuto può aumentare la propria capacità di analizzare fenomeni e formulare proposte, in relazione con la quantità maggiore di input provenienti dai dipendenti.

Di particolare importanza potranno essere il miglioramento dei canali attraverso il quali ricevere segnalazioni, così come lo scambio reciproco con altri CUG per analizzare e comprendere le esperienze di altri enti.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024 - 2026			
Aree	Obiettivi	Azioni	Periodo

1.

Analisi dei dati	Approfondire la composizione del personale per genere, età e articolazione oraria	Analisi dei dati e report	Esame annuale
		Verifica del trend del part-time	
		Verifica sulla situazione del lavoro agile nel Comune	
	Adozione del bilancio di genere	Analisi delle fasce di età del personale e dei profili e mansioni dei/delle lavoratori/ici in fascia di età più elevata	
	Monitoraggio del regolamento per l'attivazione e gestione dell'identità alias	Partecipazione anche con attività di proposta alle azioni condotte dal Comune per la definizione di un bilancio di genere in aggiunta al Piano delle Azioni Positive	
		Partecipazione degli esiti del primo anno di applicazione	
		Partecipazione ad eventuali proposte di miglioramento	

2.

Organizzazione del lavoro	Supporto al contrasto delle discriminazioni	Verifica insieme ai referenti per la formazione in materia di contrasto alle discriminazioni delle azioni possibili da promuovere nei singoli servizi comunali	Periodo 2024-2025
		Partecipazione alla redazione di vademecum e/o indicazioni operative per la prevenzione delle discriminazioni nei rapporti con l'utenza	
Formazione	Monitoraggio sulla pianificazione delle assunzioni	Esame del piano occupazionale dell'Ente	Periodo 2024-2026
	Monitoraggio l'attività	Monitoraggio sul piano di formazione dell'Ente	

	formativa dell'Ente	Monitoraggio sulla formazione specialistica programmata dai singoli servizi	
		Verifica degli esiti del progetto formativo in materia di contrasto alle discriminazioni e possibile prosecuzione su nuove fasce di dipendenti e sul gruppo dei dirigenti del Comune	
		Monitoraggio sulle attività formative in materia di gestione dei conflitti e stress lavorativo	
	Promozione di occasioni formative per il CUG	Attivazione/partecipazione a iniziative/corsi formativi rivolti al CUG, inerenti le proprie funzioni	
Benessere lavorativo	Promozione del car pooling fra i dipendenti comunali	Promozione di un luogo specifico nella rete civica dove rendere visibili le proposte di condivisione del mezzo	Periodo 2024-2026
	Analisi delle implicazioni organizzative derivanti dai gap generazionali	Studio dei dati - piano di interviste Formulazione proposte organizzative	
		Programmazione di azioni di conciliazione vita lavoro per i dipendenti dell'ente (Promozione open day/ visite delle famiglie dei dipendenti sul posto di lavoro), con finalità di team building e d incremento delle relazioni fra i colleghi	
	Progetto di istituzione di uno sportello psicologico	Progettazione congiunta con il servizio Personale e Organizzazione di un servizio di consulenza e appoggio psicologico rivolto al personale del Comune, e orientato alla valutazione di casi specifici di disagio nell'ambiente lavorativo	
3. Comunicazione e promozione del CUG	Promozione del Comitato all'interno dell'ente	Presentazione del CUG nelle conferenze di servizio Inserimento nella intranet di pagine e comunicazioni periodiche di promozione della conoscenza del CUG Pubblicazioni sul sito di eventi, normative aggiornate, verbali degli incontri con le riflessioni sull'analisi dei dati, incontri di formazione del	Periodo 2024-2026

CUG.

Raccolta di materiale pertinente da pubblicare sulla pagina CUG
condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità

Apertura di canali per ricevimento di segnalazioni e altre comunicazioni
dei dipendenti

Promozione del Comitato all'esterno dell'Ente	Implementazione del lavoro di rete e dello scambio reciproco anche con altri CUG e le consigliere di parità al fine di una promozione e organizzazione congiunta di percorsi ed eventi sulle tematiche di parità
--	--