



CITTA' DI MESSINA
COMITATO UNICO DI GARANZIA C.U.G.

PIANO AZIONI POSITIVE

PREMESSA

Il Piano Azioni Positive trae origini dalle fonti normative di seguito elencate:

- ⇒ Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- ⇒ D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante “Disciplina delle attività delle Consigliere e di 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”;
- ⇒ Direttiva 23 maggio 2007 – Presidenza del Consiglio- Dipartimento Funzione Pubblica – “Misure per attuare parità e Pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”;
- ⇒ Direttiva della Regione Sicilia (prot. n. 1115 del 21/12/07) in materia di Pari Opportunità per l'anno 2008;
- ⇒ Articolo 21 legge 4/12/2010 n. 183 – Collegato Lavoro (GURI del 9/11/2010) – Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, che modifica in più parti il D.L.gs n. 165/2001 – TU del Pubblico Impiego: *“ Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro 20 giorni dalla data di entrata in vigore del Collegato Lavoro e senza maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. La composizione è su base paritetica, con componenti sindacali (uno designato da ciascuna delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello di amministrazione) e rappresentanti dell'amministrazione. L'obiettivo è assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'Amministrazione. L'organo sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”.*

- ⇒ Direttiva 4 marzo 2011 recante – Presidenza del Consiglio dei Ministri – “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”,
- ⇒ Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 – Presidenza del Consiglio dei Ministri – recante “ Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, Pubblicata sulla Gazzetta ufficiale del 7 agosto 2019.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Messina, di seguito denominato **C.U.G.** è stato costituito con Determinazione del Segretario Generale n. 209 dell'11.05.2011.

Il CUG ha sostituito, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali ha assunto tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni (art. 57, c. 1 del D.L.gs 165/2001 - così come introdotto dall'art. 21 della legge 183/2010).

Il CUG opera, pertanto, in una logica di continuità con l'attività e le progettualità svolte dal precedente Comitato Pari Opportunità, già istituito al Comune di Messina nell'ottobre 2006.

L'art. 21 della legge 183/2010 ha previsto l'ampliamento delle garanzie, prendendo in considerazione non solo le discriminazioni legate al genere, ma anche quelle legate ad ogni altra forma di discriminazione diretta ed indiretta, quali età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, lingua (principi veicolati da sempre dall'Unione Europea), estendendola anche all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

Le Pubbliche Amministrazioni si devono impegnare a garantire pari opportunità, un ambiente improntato al benessere organizzativo e a prevenire, rilevare, contrastare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica al proprio interno.

Il cambio di passo che costituisce un sicuro elemento d'innovazione è rappresentato dal D.L.gs 150/2009 (specificatamente finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico) che con il riferimento alle pari opportunità contenuto sia nei principi generali (art. 1) che nei successivi articoli (3,8,9,13 e 14), impone, alle Pubbliche Amministrazioni, di considerare le pari opportunità non solo uno strumento di tutela della condizione femminile, ma anche e soprattutto importante strumento di leva per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

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

L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. La realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di benessere organizzativo, tenendo conto anche delle indicazioni derivanti dal D.L.gs 81/2008 e ss.mm.ii. (T.U. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che innova profondamente il concetto di “salute” qualificandolo come “ stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità,” fa ben comprendere come un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle

lavoratrici, possa far aumentare l'attaccamento al lavoro con ricadute positive in termini di produttività.

Altrettanto importante è il sottile, ma imprescindibile filo che lega il benessere organizzativo alla trasparenza, *“intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*, che implicano precisi obblighi di trasparenza e conseguenti modalità per la sua realizzazione, ben dettagliate nel D.Lgs 33/2013 che all'art. 20 c.3 fa carico alle Pubbliche Amministrazioni di pubblicare, altresì, i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo.

Particolare rilevanza ha avuto l'elaborazione dei tre strumenti di programmazione:

Piano Triennale delle Azioni Positive, adottato **nell'aprile 2007** (G.M. n. 321 del 12/04/07);

Piano Triennale delle Azioni Positive, adottato **nell'aprile 2011** (G.M. n. 504 del 29/04/2011);

Piano Triennale delle Azioni Positive, adottato **nel febbraio 2017** (G.M. n.89 del 02.02.2017).

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito denominato CUG) ha svolto la propria attività, (desumibile dalle relazioni all'uopo redatte), rendendo il proprio parere di competenza, ove previsto, sui seguenti argomenti:

- ⇒ **Approvazione Regolamento** interno relativo alle modalità di funzionamento del CUG.
- ⇒ **Esame di due casi di disagio lavorativo** correlate all'organizzazione del lavoro posti da due dipendenti comunali. Uno dei due, anche tramite il coinvolgimento del medico competente, ha trovato naturale soluzione.
- ⇒ **Partecipazione al progetto di Arci Donna** dal titolo: “ Il lavoro delle donne, sperimentazione di una pratica di politiche attive nel comprensorio territoriale di Messina” attraverso un protocollo d'intesa - Presa d'atto avvenuta con Deliberazione n. 999 del 31.12.2012.
- ⇒ **Rielaborazione del questionario** relativo alla ricerca sulle Politiche di Genere da somministrare ai dipendenti.
- ⇒ **Esame proposta di sistema di Valutazione e Misurazione della Performance** – sono state dedicate varie sedute alla discussione e all'approfondimento del citato sistema, sono stati esaminati dettagliatamente i singoli articoli proponendo modifiche e integrazioni agli stessi e reso il previsto parere consultivo nella seduta del 18.04.2013.
- ⇒ **Esame proposta di Regolamentazione dell'orario di lavoro** - ampiamente discussa è stata approvata con qualche modifica nella seduta del 06 novembre 2013 e tempestivamente trasmessa all'Ufficio competente per il successivo iter.
- ⇒ **Presa d'atto della proposta progettuale** già finanziata, avanzata dall'Assessore con delega alle Pari Opportunità, relativa alla creazione di un micro-asilo aziendale all'interno dell'Ente. A tal fine l'Assessore ha invitato il CUG a censire, attraverso apposita richiesta indirizzata a tutti i Dirigenti, le/i possibili fruitrici/fruitori del predetto servizio fra i figli o i nipoti dei propri dipendenti.

- ⇒ **Esame della richiesta avanzata dall'Ente di Formazione CIRFEN** tendente ad ottenere un accordo di collaborazione con il CUG finalizzata all'accreditamento regionale – dall'analisi della documentazione prodotta e da uno studio della normativa di settore e emersa l'impossibilità, da parte del CUG, di accogliere la predetta richiesta, atteso che il predetto organismo espleta la propria attività, esclusivamente, all'interno dell'Ente.
- ⇒ **Stesura relazioni** sulla propria attività.

Durante questi anni di attività il CUG ha sempre evidenziato le difficoltà oggettive in cui tale organismo si è trovato ad espletare il proprio ruolo a causa della mancanza di una sede dedicata, di risorse strumentali ed economiche, peraltro, rappresentate formalmente all'Amministrazione con apposite note.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, nell'attuale versione, continua ad essere strumento ed occasione per rimuovere stereotipi, indotti anche solo da consuetudini che però fanno incontrare alle/ai dipendenti, non pochi disagi e difficoltà nei percorsi lavorativi.

Nella consapevolezza che un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo possa essere funzionale ad un'amministrazione trasparente ed efficiente, è necessario che tutte le attività siano improntate ad una coerenza tra azione amministrativa e piani di gestione del personale, che può essere rafforzata adottando iniziative che migliorino il contesto lavorativo interno.

Il piano si propone di agevolare le/i dipendenti dando loro la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno ed entusiasmo cercando di migliorare il proprio apporto in termini di produttività e di affezione al lavoro e prevenendo eventuali situazioni di malessere ambientale.

Il Comune di Messina, all'interno della propria organizzazione, vede una forte presenza femminile, per questo è necessario nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere reali opportunità come obiettivo di rilevanza strategica.

Il presente piano ha valenza triennale per il periodo 2020 – 2021- 2022.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, dalle organizzazioni sindacali e dall'Amministrazione comunale in modo da poterlo rendere efficace e veramente rispondente alle reali esigenze.

Nello specifico il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta per progetti e azioni positive.

Tutte le iniziative prevedono un costante rapporto con le Consigliere di Parità Provinciale e Regionale.

OBIETTIVI GENERALI

Il piano si propone i seguenti obiettivi generali:

Ob. 1 Sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'Amministrazione;

Ob. 2 Favorire le politiche di conciliazione tra vita professionale e vita personale, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle/dei dipendenti, delle/dei cittadine/i;

Ob. 3 Migliorare il contesto lavorativo interno attraverso la valorizzazione di misure idonee a tutelare la salute, intesa come stato di benessere psicofisico, sociale e ambientale;

Ob. 4 Valorizzare le differenze di genere, considerando le esperienze e i suggerimenti provenienti anche da altri organismi/CUG del territorio;

Ob. 5 Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente, accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici diretti ad affermare nei luoghi di lavoro la pari dignità delle persone.

OBIETTIVI SPECIFICI E AZIONI POSITIVE

Obiettivo Specifico n. 1 Formazione del personale con equità di accesso

Costituire dei Piani di formazione che tengano conto delle esigenze di ogni settore per garantire pari possibilità di frequenza alle lavoratrici e ai lavoratori, grazie ad un'articolazione oraria volta ad offrire larga accessibilità persino a coloro che si trovino a sostenere particolari obblighi familiari o che siano in orario di lavoro part-time;

Azione positiva n. 1.1

Raccolta di informazioni sul numero dei corsi di informazione programmati dall'Amministrazione e suddivisione delle/dei dipendenti che ne hanno fruito secondo il genere.

Azione positiva n. 1.2

Promozione di corsi di formazione

Azione positiva n. 1.3

Reinserimento lavorativo del personale assente per lungo periodo (congedo di maternità, di paternità, malattia, particolari esigenze familiari, ecc..) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratrice/lavoratore ed Ente durante l'assenza e la partecipazione ad iniziative formative per garantire un costante mantenimento del livello delle competenze.

Obiettivo specifico n. 2 Conciliazione e flessibilità oraria

Adottare interventi propedeutici all'articolazione dell'orario di lavoro per la conciliazione dello stesso con le reali necessità dei lavoratori e garantire l'applicazione della normativa vigente per il lavoro Agile - definizione, da parte dell'Amministrazione, del POLA (Piano Organizzativo del

Lavoro Agile).

Azione positiva n. 2.1

Breve sondaggio rivolto alle/ai dipendenti per individuare le fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita (ai sensi del Cap III – Conciliazione vita-lavoro art. 27 del CCN di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali - Triennio 2016-2018) potenzialmente preferite dalle/dai dipendenti, compatibili con le esigenze di lavoro.

Azione positiva n. 2.2

Rilascio parere, con eventuali modifiche da apporre al Regolamento sull'orario di lavoro di servizio proposto dal Servizio Gestione Giuridica del Personale.

Azione positiva n.2.3

Predisposizione regolamento per l'attivazione del lavoro Agile (Smart Working).

Obiettivo specifico n. 3 Salute dei dipendenti

Promuovere un **PIANO PER LA SALUTE** per tutte/i dipendenti comunali, prevedendo il coinvolgimento di enti esterni, al fine di avviare una campagna di prevenzione di tumori e/o altre patologie.

Azione positiva n. 3.1

Avvio delle fasi propedeutiche per la stipula di convenzioni o protocolli di intesa con l'ASP e/o con altre strutture ospedaliere per programmare un Piano della Salute dell'Ente.

Azione positiva n. 3.2

Sensibilizzazione delle/dei dipendenti all'interesse per suddetti piani per la salute mediante incontri informativi programmati.

Azione positiva n. 3.3

Predisposizione di un'indagine approfondita sul livello di Benessere Organizzativo.

Azione positiva n. 3.4

Organizzazione di incontri con le/i dirigenti e le/i dipendenti per la restituzione dei risultati dell'indagine di benessere Organizzativo.

Azione positiva n. 3.5

Individuazione di una stanza da destinare alle attività del CUG, con la possibilità di utilizzarla anche per soluzioni per alleggerire lo stress lavorativo.

Obiettivo specifico n.4 Sensibilizzazione sulle tematiche di genere

Pubblicizzare maggiormente il **CODICE DI CONDOTTA** dell'Ente per rendere più consapevoli i dipendenti sulle tematiche di genere, fornendo loro ulteriori strumenti per combattere qualsiasi forma di discriminazione.

Azione positiva n. 4.1

Nomina della figura della Consigliera di Fiducia quale garante dei principi del Codice di Condotta.

Azione positiva n. 4.2

Creazione, all'interno del Sito Istituzionale, di uno spazio che contenga due distinti settori, di cui uno dedicato all'esclusiva fruizione interna dei dipendenti dell'Ente, per condividere le comunicazioni, le informazioni e le attività promosse dal CUG ad essi dirette. L'altro che funga da interfaccia esterna dell'Organismo, per la comunicazione istituzionale del CUG al pubblico, in linea con gli altri organismi analoghi, operanti nella Pubblica Amministrazione.

Azione positiva n. 4.3

Organizzazione di incontri periodici con gli altri CUG del territorio per un confronto sulle tematiche di genere e per la programmazione di potenziali azioni congiunte.

Obiettivo specifico n. 5 Valorizzazione delle risorse umane

Acquisire informazioni sui dati del personale dell'Amministrazione per individuare eventuali criticità esistenti in relazione alla dotazione organica, alle discriminazioni relative alla carriera e all'aspettative delle/dei dipendenti.

Azione positiva n. 5.1

Analisi dei dati del personale in occasione della Relazione Annuale del CUG (Disaggregando secondo il genere).

Azione positiva n. 5.2

Mappatura delle attitudini e degli interessi individuali delle lavoratrici e dei lavoratori per una migliore organizzazione e distribuzione del lavoro: indagine sul Bilancio delle Competenze

Azione positiva n. 5.3

Collaborazione con Il Direttore Generale, con L'Organismo Indipendente di Valutazione e con il Dirigente del Dipartimento Affari Generali (Servizio Gestione Giuridica del Personale) attraverso la trasmissione dei risultati delle indagini e le attività realizzate dal CUG.