



COMUNE DI GENOVA

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

---

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2024

---



COMUNE DI GENOVA

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024



COMUNE DI GENOVA

## **PREMESSA**

### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

### **Finalità**

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### **Struttura della Relazione**

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.



COMUNE DI GENOVA

**PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

**SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

Categoria / Profilo	DONNE					F Totale	UOMINI					M Totale	Totale
	Classi di età						Classi di età						
	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69		20-29	30-39	40-49	50-59	60-69		
<b>Tempo Indeterminato</b>	137	572	706	1043	695	3153	108	387	378	502	468	1841	4996
Operatori										1	3	4	4
Operatori Esperti	27	50	55	200	138	470	9	33	51	94	102	289	759
Istruttori	66	329	463	587	424	1869	78	260	238	280	255	1111	2980
Funzionari Ed E.Q.	44	191	183	238	121	777	21	92	87	114	105	417	1196
Dirigenti		2	5	18	12	37		2	2	13	3	20	57
<b>Tempo Determinato</b>	26	48	37	24	5	140	3	7	7	14	8	39	179
Operatori Esperti	1	14	9	4		28			1			1	29
Istruttori	6	17	19	17	5	64	3	5	1	2	1	12	76
Funzionari Ed E.Q.	19	17	9	1		46		2	3	5		10	56
Dirigenti				2		2			2	7	7	16	18
<b>Totale</b>	163	620	743	1067	700	3293	111	394	385	516	476	1880	5175
%	3%	12%	14%	21%	14%	64%	2%	8%	7%	10%	9%	36%	

**Nota Metodologica** – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)



## COMUNE DI GENOVA

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	136	387	382	492	377	1774	38%	181	566	695	994	483	2919	62%
Part Time >50%	2	1	11	21	25	60	22%	2	15	38	85	73	213	78%
Part Time <50%				2		2	67%				1		1	33%
<b>Totale</b>	138	388	393	515	402	1836	37%	183	581	733	1080	556	3133	63%
<b>Totale %</b>	3%	8%	8%	10%	8%	37%		4%	12%	15%	22%	11%	63%	

Chiave di lettura del “**part time = 50%**”: Il part time fruito nella misura pari al 50% è stato incluso, ai fini della rilevazione, all’interno della categoria “part time > al 50%” (>=).

Al 31/12/2024 erano in part-time richiesta **276** dipendenti di cui donne **214** e **62** uomini (non sono stati calcolati per questa finalità **26** dipendenti assunti in part-time).

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Fascia PO ID	M	M	F	F	Totale	% totale
	Unità	%	Unità	%		
PO1	15	13%	3	2%	18	7%
PO2	3	2%	4	3%	7	3%
PO3	8	7%	15	10%	23	9%
PO4	46	40%	56	39%	102	39%
PO5	23	20%	52	36%	75	29%
PO6	21	18%	13	9%	34	13%
<b>Totale</b>	116		143		259	100%
<b>% sul personale PO ID</b>	45%		55%			
<b>% sul personale complessivo</b>	2,3%		2,7%			

**Nota Metodologica** - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)



COMUNE DI GENOVA

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

AREA	ANZIANITA'	MASCHI					FEMMINE					TOTALE
		18-30	31-40	41-50	51-60	>60	18-30	31-40	41-50	51-60	>60	
Operatori	>10				1	3						4
Operatori Esperti	<3	8	16	22	28	5	21	54	42	44	8	248
Operatori Esperti	3-5	1	16	25	25	11	7	10	15	39	7	156
Operatori Esperti	5-10		1	4	1	2				1	1	10
Operatori Esperti	>10			1	40	84			7	120	122	374
Istruttori	<3	53	105	49	28	3	53	181	163	96	12	743
Istruttori	3-5	28	145	105	51	10	19	151	151	89	17	766
Istruttori	5-10		12	35	6	1		11	77	27	7	176
Istruttori	>10		3	50	197	242		3	91	392	393	1371
Funzionari E.Q.	<3	17	39	25	18	3	58	104	67	24	2	357
Funzionari E.Q.	3-5	4	51	37	26		5	88	54	29	4	298
Funzionari E.Q.	5-10		3	16	8	4		14	28	12	2	87
Funzionari E.Q.	>10		1	13	66	98		2	43	174	113	510
<b>TOTALE</b>		<b>111</b>	<b>392</b>	<b>382</b>	<b>495</b>	<b>466</b>	<b>163</b>	<b>618</b>	<b>738</b>	<b>1047</b>	<b>688</b>	<b>5100</b>
<b>% su personale</b>		<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>7%</b>	<b>10%</b>	<b>9%</b>	<b>3%</b>	<b>12%</b>	<b>14%</b>	<b>21%</b>	<b>13%</b>	<b>100%</b>

TABELLA 1.5 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

CCNLAREA	Titolo Di Studio	M	M	F	F	Totale	% totale
		Unità	%	Unità	%		
Dirigenti	Laurea	36	48%	39	52%	75	100,00%
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>0,7%</b>		<b>0,8%</b>		<b>1,5%</b>	

TABELLA 1.6 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

CCNL AREA	Titolo Di Studio	F	F	M	M	Totale	% totale
		Unità	%	Unità	%		
Operatori	Scuola Dell'Obbligo		0,00%	3	0,16%	3	0,06%
Operatori	Diploma		0,00%	1	0,05%	1	0,02%
Operatori Esperti	Scuola Dell'Obbligo	213	6,55%	186	10,08%	399	7,82%
Operatori Esperti	Diploma	267	8,21%	96	5,20%	363	7,12%
Operatori Esperti	Laurea	12	0,37%	8	0,43%	20	0,39%
Operatori Esperti	Non Inserito	6	0,18%		0,00%	6	0,12%
Istruttori	Scuola Dell'Obbligo	44	1,35%	58	3,14%	102	2,00%
Istruttori	Diploma	1301	39,98%	916	49,62%	2217	43,47%
Istruttori	Laurea	582	17,89%	148	8,02%	730	14,31%



COMUNE DI GENOVA

Istruttori	Non Inserito	6	0,18%	1	0,05%	7	0,14%
Funzionari Ed E.Q.	Scuola Dell'Obbligo	1	0,03%	2	0,11%	3	0,06%
Funzionari Ed E.Q.	Diploma	174	5,35%	85	4,60%	259	5,08%
Funzionari Ed E.Q.	Laurea	643	19,76%	341	18,47%	984	19,29%
Funzionari Ed E.Q.	Non Inserito	5	0,15%	1	0,05%	6	0,12%
<b>Totale</b>		3.254	100,00%	1.846	100,00%	5100	100,00%
<b>% sul personale complessivo</b>			64%		36%		

**Nota Metodologica** - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

TABELLA 2.1 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Part-time Orizzontale 50%				2	1	3	1%			4	1		5	2%
Part-time Orizzontale 66,67%			1			1	0%			1	5	2	8	3%
Part-time Orizzontale 69,44%						0	0%				2	1	3	1%
Part-time Orizzontale 75%						0	0%			2	5	1	8	3%
Part-time Orizzontale 83,33%			1	2	5	8	3%		9	19	29	23	80	29%
Part-time Verticale 33,33%				1		1	0%						0	0%
Part-time Verticale 50%			5	4	5	14	5%	1		2		1	4	1%
Part-time Verticale 58,33%						0	0%		1			2	3	1%
Part-time Verticale 66,67%					4	4	1%		2	1	2	1	6	2%
Part-time Verticale 75%					3	3	1%				1	5	6	2%
Part-time Verticale 76,98%				1		1	0%						0	0%
Part-time Verticale 77,78%				1	2	3	1%			1	1	1	3	1%
Part-time Verticale 83,33%			1	5	2	8	3%		1	1	12	14	28	10%



COMUNE DI GENOVA

Part-time Verticale 88,49%			2	1		3	1%				1			1	0%
Part-time Verticale 91,67%				2		2	1%				4	13	11	28	10%
Part-time Verticale 92,88%						0	0%							0	0%
Part-time Misto 33,33%				1		1	0%				1			1	0%
Part-time Misto 50%	1	1	1	2	2	7	3%		1		6		5	12	4%
Part-time Misto 55,71%						0	0%				1			1	0%
Part-time Misto 55,94 %						0	0%				1			1	0%
Part-time Misto 61,19%						0	0%							0	0%
Part-time Misto 62,79%						0	0%		1					1	0%
Part-time Misto 66,67%	1					1	0%	1		1	1		4	7	3%
Part-time Misto 69,63%						0	0%							0	0%
Part-time Misto 69,93%						0	0%							0	0%
Part-time Misto 75%				1	1	2	1%		1		1		2	4	1%
Part-time Misto 76,48%						0	0%				6		1	7	3%

Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51- 60	>60	Tot	%
<b>Telelavoro</b>		4	3	5	6	<b>18</b>	23%	1	4	5	29	20	<b>59</b>	77%
<b>Lavoro agile</b>	59	182	160	234	204	<b>839</b>	34%	94	341	327	502	372	<b>1636</b>	66%

**Nota Metodologica:** Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.





COMUNE DI GENOVA

TABELLA 2.2 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4865	25%	14392	75%	<b>19257</b>	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	7151 hh	29%	17154 hh	71%	<b>24305 hh</b>	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	648	6%	9812	94%	<b>10460</b>	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	18 gg	7%	255 gg	93%	<b>273 gg</b>	100%

TABELLA 2.3- FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

	UOMINI							FEMMINE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	41	112	127	157	105	542	30%	95	273	364	366	157	1255	70%
Aggiornamento professionale	67	135	32	145	63	542	36%	68	250	215	309	137	979	64%
Competenze manageriali/relazionali	36	75	67	97	65	340	29%	58	182	182	288	124	834	71%
Ore aggiornamento/competenze	603	1458	1590	1623	727	6000	37%	622	2588	2246	3312	1310	10079	63%
Ore sicurezza	461	1144	1060	1427	793	4885	34%	701	2066	2913	2593	1050	9323	66%
Ore totali	1064	2602	2650	3050	1520	10885	36%	1323	4654	5159	5905	2360	19402	64%
Totale ore %	4%	9%	9%	10%	5%	36%		4%	15%	17%	19%	8%	64%	

**Nota Metodologica** – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**



COMUNE DI GENOVA

## SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

### TABELLA 3.1 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI N. 1 ISTRUTTORE TECNICO - TASSIDERMISTA – AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	33,33	2	66,67	3	100	D
SELEZIONE PUBBLICA PER IL CONFERIMENTO DI UN INCARICO DI DIRIGENTE, A TEMPO DETERMINATO, PER LA STRUTTURA SICUREZZA AZIENDALE NELL'AMBITO DELLA DIREZIONE DI AREA ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE E SICUREZZA AZIENDALE., EX ART. 110 TUEL	1	33,33	2	66,67	3	100	D
SELEZIONE PUBBLICA PER IL CONFERIMENTO DI UN INCARICO DI DIRIGENTE, A TEMPO DETERMINATO, PER LA STRUTTURA SPORT, EX ART. 110 TUEL	2	66,67	1	33,33	3	100	U
AVVISO DI SELEZIONE PUBBLICA, PER ESAMI, PER LA FORMAZIONE DI UN ELENCO DI IDONEI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E/O DETERMINATO – PIENO E/O PARZIALE PER IL PROFILO DI ISTRUTTORE TECNICO E INFORMATICO	1	33,33	2	66,67	3	100	D
AVVISO DI SELEZIONE PUBBLICA PER L'AGGIORNAMENTO, RELATIVO ALL'ANNO 2024, DELL'ELENCO DI IDONEI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E/O DETERMINATO – PIENO E/O PARZIALE PER IL PROFILO DI FUNZIONARIO TECNICO E INFORMATICO - VARIE PROFESSIONALITA'	1	33,33	2	66,67	3	100	D
CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER L'ASSUNZIONE TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 20 FUNZIONARI SCOLASTICI – PROFILO DI RUOLO INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA – AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	100	U
SELEZIONE PUBBLICA PER IL CONFERIMENTO DI UN INCARICO DI DIRIGENTE, A TEMPO DETERMINATO, PER LA STRUTTURA POLITICHE ENERGETICHE, NELL'AMBITO DELLA DIREZIONE DI AREA GESTIONE DEL TERRITORIO, EX ART. 110 TUEL	2	66,67	1	33,33	3	100	U
CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N.1 DIRIGENTE PER LA STRUTTURA IDROGEOLOGIA E GEOTECNICA, ESPROPRI E VALLATE	1	33,33	2	66,67	3	100	U
SELEZIONE PUBBLICA, PER TITOLI E COLLOQUIO IDONEATIVO, PER LA FORMAZIONE DI UNA GRADUATORIA PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E DETERMINATO DI FUNZIONARI ASSISTENTI SOCIALI - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CATEGORIA D)	2	66,67	1	33,33	3	100	U
CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 19 FUNZIONARI AMMINISTRATIVI – ESPERTI GIURIDICI - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	33,33	2	66,67	3	100	D
CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N.1 DIRIGENTE TECNICO ESPERTO IN URBANISTICA	2	66,67	1	33,33	3	100	U



COMUNE DI GENOVA

CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI N. 4 ISTRUTTORI SERVIZI ALLA COMUNITA' – ADDETTI AGLI UFFICI DEL TURISMO DEL COMUNE DI GENOVA – AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	0	3	100	3	100	D
AVVISO DI INTERPELLO PER L'ASSUNZIONE DI FUNZIONARI TECNICI A TEMPO DETERMINATO PIENO O PARZIALE PER LE ATTIVITA' P.N.R.R.	2	66,67	1	33,33	3	100	D
CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 2 FUNZIONARI SERVIZI ALLA COMUNITA' - DIETISTI – AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	33,33	2	66,67	3	100	U
CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 2 FUNZIONARI AMMINISTRATIVI - ARCHIVISTI – AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	100	U
BANDO DI MOBILITA' ESTERNA VOLONTARIA, AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. N.165/2001, PER LA COPERTURA A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DI N.10 (DIECI) POSTI DI FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO – AREA DEI FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT D)	0	0	3	100	3	100	D
AVVISO DI MOBILITA' ESTERNA VOLONTARIA, AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. N.165/2001, PER LA COPERTURA A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DI N.10 (DIECI) POSTI DI OPERATORE POLIZIA LOCALE – AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT C.)	2	66,67	1	33,33	3	100	U
<b>Totale personale</b>	<b>23</b>	<b>45,09</b>	<b>28</b>	<b>54,90</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>	

TABELLA 3.2 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
AREA OPERATORI	24.865,53	0,00	24.865,53	
AREA OPERATORI	25.378,76	25.034,27	344,48	0,68%
AREA ISTRUTTORI	31.033,25	28.884,82	2.148,42	3,59%
AREA FUNZIONARI	35.288,06	32.807,75	2.480,31	3,64%
DIRIGENTI	94.650,05	92.846,61	1.803,43	0,96%
Totale personale	1.758	2.785	-1.027,00	



COMUNE DI GENOVA

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE – AZIONI REALIZZATE ANNO 2024

### Iniziativa n. 1: Analisi quali-quantitativa sull'utilizzo dello smart working

<b>Obiettivo:</b>	Condurre un'analisi quanti-qualitativa del lavoro agile con un focus sui temi del benessere e clima lavorativo, conciliazione vita-lavoro, produttività e aree di sviluppo.
<b>Azioni:</b>	Somministrazione di due questionari: il primo rivolto a tutto il personale (rispondenti n.2062 pari al 40,8% dell'organico al momento della rilevazione) e il secondo destinato ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione e ai Dirigenti (rispondenti n.227, pari al 68% dell'organico di riferimento al momento della rilevazione). Raccolta dati, elaborazione dei risultati e stesura di due report di analisi, funzionali anche alla revisione della disciplina sul lavoro agile.
<b>Attori Coinvolti:</b>	Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità – Direzione Personale
<b>Misurazione:</b>	indicatori: Due report di Analisi – target: Tutto il Personale – fonte del dato: Database del Personale
<b>Beneficiari:</b>	tutto il personale (69% dei rispondenti sono donne)
<b>Spesa:</b>	risorse interne
<b>Collegamento a documenti programmatici</b>	L'Azione fa riferimento al PAP: "Ob.2 Smartworking la crescita e l'espansione"

### Iniziativa n. 2: Lavoro da remoto per motivi di salute

<b>Obiettivo:</b>	Tutela dei lavoratori più esposti a situazioni di rischio per la salute.
<b>Azioni:</b>	Adozione di nuova procedura (Comunicazione interna della Direzione Personale prot.n.261518) che, in conformità con la Direttiva cd. Zangrillo del 29 dicembre 2023, consente ai dipendenti di svolgere l'attività prevalentemente da remoto, previa visita straordinaria da parte del Medico Competente.
<b>Attori Coinvolti:</b>	Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità – Direzione Personale
<b>Misurazione:</b>	Comunicazione interna – target: il personale – fonte del dato: Protocollo informatico
<b>Beneficiari:</b>	Dipendenti che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute personale
<b>Spesa:</b>	Risorse interne
<b>Collegamento a documenti programmatici</b>	L'Azione fa riferimento al PAP: "Ob.2 Smartworking la crescita e l'espansione"



COMUNE DI GENOVA

### Iniziativa n. 3: Ambiente di lavoro più inclusivo

<b>Obiettivo:</b>	Migliorare il benessere femminile nei luoghi di lavoro con soluzioni innovative e sostenibili
<b>Azioni:</b>	Fornitura di prodotti igienici femminili da mettere a disposizione delle dipendenti nella sede centrale dell'Ente. I prodotti saranno distribuiti nell'annualità 2025.
<b>Attori Coinvolti:</b>	Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità – Direzione Personale
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: 3.000 prodotti igienici; Target: Le dipendenti dell'Ente ; Fonte del dato: atti amministrativi
<b>Beneficiari:</b>	le dipendenti
<b>Spesa:</b>	€ 926,20 sul capitolo facente capo all'Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità – Direzione Personale
<b>Collegamento a documenti programmatici</b>	– L'Azione fa riferimento al PAP: "Obiettivo 3. Benessere organizzativo e pari opportunità: promozione e sviluppo"

### Iniziativa n. 4: Progetto "No Women No Panel"

<b>Obiettivo:</b>	Promuovere l'equilibrio tra uomini e donne negli eventi di comunicazione
<b>Azioni:</b>	Approvazione con Delibera di Giunta n. 16 del 15.02.2024 del Protocollo d'Intesa per l'attuazione della campagna "No Women No Panel-senza donne non se ne parla", su invito della RAI Radiotelevisione Italiana s.p.a. Inserimento nella piattaforma RAI dei dati relativi alla partecipazione di uomini e donne ad eventi organizzati dall'Ente al fine di monitorare l'equilibrio di genere.
<b>Attori Coinvolti:</b>	Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità e Gabinetto del Sindaco
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: eventi inseriti su piattaforma RAI; Target: partecipanti a tutti gli eventi; Fonte del dato: database del Personale
<b>Beneficiari:</b>	partecipanti agli eventi
<b>Spesa:</b>	risorse interne
<b>Collegamento a documenti programmatici</b>	L'Azione fa riferimento al PAP: "Obiettivo 3. Benessere organizzativo e pari opportunità: promozione e sviluppo" e "Obiettivo 4. Sistema di raccolta dati"



COMUNE DI GENOVA

#### Iniziativa n. 5: Iniziative in materia di disabilità del Progetto Genoa Ability

<b>Obiettivo:</b>	1) Dotare il personale con disabilità di tecnologie assistive per l'accesso alle tecnologie e all'informazione. 2) Sensibilizzare e formare il personale sulle tematiche della disabilità
<b>Azioni:</b>	Raccolta fabbisogni dei dipendenti con disabilità ed erogazione della formazione sull'accessibilità a tutto il personale
<b>Attori Coinvolti:</b>	Direzione di Area Technology Office, Ufficio Formazione e Benessere Organizzativo della Direzione Personale
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: 1) n. 106 strumenti rilevati 2) n. 1803 dipendenti formati; Target: persone con disabilità; Fonte del dato: documenti di progetto
<b>Beneficiari:</b>	dipendenti con disabilità e tutto il personale
<b>Spesa:</b>	fondi finalizzati
<b>Collegamento a documenti programmatici</b>	L'Azione fa riferimento al PAP: "Obiettivo 3. Benessere organizzativo e pari opportunità: promozione e sviluppo"

#### Iniziativa n. 6: Evento formativo con la Consigliera di Parità di Città Metropolitana

<b>Obiettivo:</b>	Formare e informare i dipendenti sul ruolo e le funzioni della Consigliera di Parità della Città Metropolitana a cui possono rivolgersi tutti i lavoratori e le lavoratrici che ritiene di aver subito una discriminazione di genere
<b>Azioni:</b>	Organizzazione di incontri rivolti ai dipendenti
<b>Attori Coinvolti:</b>	Direzione Generale
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: 2 eventi, partecipanti totali: 192; Target: tutto il personale Fonte del dato: documenti agli atti della Direzione Generale
<b>Beneficiari:</b>	tutto il personale
<b>Spesa:</b>	risorse interne
<b>Collegamento a documenti programmatici</b>	L'Azione fa riferimento a - PAP: "Obiettivo 3. Benessere organizzativo e pari opportunità: promozione e sviluppo" - Piano di Uguaglianza di Genere - Area 5: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali "Obiettivo: Prevenzione della molestia e della violenza di genere".



COMUNE DI GENOVA

### Iniziativa n. 7: Iniziative nell'ambito del Progetto europeo Digin- Diverse, Equitable and Inclusive Municipal Organizations" "DIGIN"

<b>Obiettivo:</b>	Il progetto, di durata di ventiquattro mesi, intende proporre azioni innovative per migliorare diversità, equità e inclusione sul posto di lavoro attraverso lo sviluppo di strategie efficaci per incorporare strutturalmente i valori della non discriminazione e dell'inclusività all'interno degli Enti locali. Il Progetto è realizzato in partenariato con la Città di Rotterdam (Capofila) e Città di Ghent, Università di Leida e agenzia Yellow Window in qualità di assistenza tecnica.
<b>Azioni:</b>	1) Adesione al Progetto DIGIN (determina dirigenziale n.2840 del 31.05.2024) 2) Organizzazione del Webinar "Culture Assessment for DEI values" a cura dell'Agenzia Yellow Window, rivolto ai cd. "agenti di cambiamento" del Comune di Genova, ovvero persone all'interno dell'Ente in grado di integrare prospettive diverse e agire come leva di cambiamento per rendere l'ambiente di lavoro sempre più inclusivo. (Partecipanti al Webinar di settembre 2024: Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG), componenti del CUG e altri dipendenti del Comune di Genova); 3) Predisposizione di un questionario da somministrare al personale in tema di Pari Opportunità e Discriminazione, con una specifica sezione dedicata a stereotipi e pregiudizi su età e disabilità.
<b>Attori Coinvolti:</b>	Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità – Direzione Personale
<b>Misurazione:</b>	Azione 1. Indicatori: progettazione esecutiva, Grant Agreement, determina di adesione; Target: il personale; Fonte del Dato: atti amministrativi, database dell'Ente e piattaforma europea Azione 2. Indicatori: evento realizzato, materiale informativo e didattico; Target: "change agents" dell'Ente, Fonte del dato: documenti di rendicontazione di progetto, database del personale Azione 3: Indicatori: predisposizione documenti; Target: il personale; Fonte del dato: cartelle interne
<b>Beneficiari:</b>	il personale dei Comuni partner di progetto
<b>Spesa:</b>	capitoli di spesa finalizzati
<b>Collegamento a documenti programmatici</b>	L'Azione fa riferimento al PAP: "Obiettivo 1. Age management: il valore dell'esperienza delle lavoratrici e dei lavoratori" "Obiettivo 3. Benessere organizzativo e pari opportunità: promozione e sviluppo"



COMUNE DI GENOVA

Iniziativa n. 8: Proposta di integrazione del Codice di comportamento dei dipendenti con una Social Media Policy interna ed esterna ai sensi dell'art. 11 ter del DPR 62/2013 e s.m.i.

<b>Obiettivo:</b>	Disciplinare formalmente l'utilizzo di account, profili e pagine sulle piattaforme di social media anche con riferimento allo stile di comunicazione, alla cd. "netiquette" incluso il linguaggio
<b>Azioni:</b>	Stesura del testo e pubblicazione dell'Avviso di consultazione pubblica per la presentazione di osservazioni e/o proposte in merito alla proposta di integrazione del Codice di comportamento dei dipendenti con una Social Media Policy ai sensi dell'art. 11 ter del DPR 62/2013 e s.m.i.
<b>Attori Coinvolti:</b>	Direzione Generale
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: Documento Social Media Policy del Comune di Genova e Avviso di Consultazione – Target: tutti i portatori di interesse – sito istituzionale
<b>Beneficiari:</b>	Il personale e la cittadinanza
<b>Spesa:</b>	risorse interne
<b>Collegamento a documenti programmatici</b>	L'Azione fa riferimento al Piano di Uguaglianza di Genere: "Obiettivo 2: Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze"

Iniziativa n.9 – Statistiche sul personale ripartite per genere

<b>Obiettivo:</b>	Raccolta dati sul personale, ripartiti per genere, periodica, strutturata e omogenea
<b>Azioni:</b>	Estrazione, elaborazione e trasmissione dati disaggregati da parte degli Uffici competenti, con particolare riferimento alla composizione dell'organico, accesso e fruizione del lavoro agile e telelavoro, part-time, autorizzazione ad attività extra-lavorative, indennità di responsabilità, nomine esterne, composizione gruppi di lavoro su progetti europei, distribuzione indennità di responsabilità, composizione del personale con qualifica dirigenziale e titolari di incarico di elevata qualificazione
<b>Attori Coinvolti:</b>	Direzione del Personale
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: Dati raccolti; Target: il personale; Fonte del Dato: statistiche mensili, documenti programmatici dell'Ente
<b>Beneficiari:</b>	Tutti i dipendenti
<b>Spesa:</b>	Risorse interne
<b>Collegamento a documenti programmatici</b>	L'Azione fa riferimento al PAP "Obiettivo 4. Sistema di raccolta dati" e alle Azioni del Piano di Uguaglianza di Genere





COMUNE DI GENOVA

#### Iniziativa n.10 – Rete “STEAMIAMOCI”

<b>Obiettivo:</b>	Partecipazione alla Rete “Steamiamoci” per la promozione e la valorizzazione dei talenti femminili nelle professioni scientifiche e tecnologiche
<b>Azioni:</b>	1) Delibera di adesione alla Rete Steamiamoci 2) contatti con le Scuole primarie e secondarie per promuovere interventi legati alle discipline STEM con il coinvolgimento di donne “testimonial” che per professionalità e mestiere, possono portare la loro testimonianza capace di ispirare bambini e bambine, ragazzi e ragazze verso il mondo della scienza, della tecnologia, della matematica. Le cd. “role models” verranno selezionate tra le lavoratrici degli Enti/Aziende aderenti alla rete.
<b>Attori Coinvolti:</b>	Assessorato alle Pari Opportunità, Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità – Direzione Personale
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: atti amministrativi – Target: Scuole– Fonte del dato: Delibera n.87 del 11.07.2024
<b>Beneficiari:</b>	Alunni delle scuole primarie e secondarie
<b>Spesa:</b>	Risorse interne
<b>Collegamento a documenti programmatici</b>	L’iniziativa fa riferimento al Piano d’Uguaglianza di Genere - Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione”

#### Iniziativa n. 11 Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) 2024-2027

<b>Obiettivo:</b>	Garantire la presenza e operatività all’interno dell’Ente del Comitato Unico di Garanzia
<b>Azioni:</b>	Completamento della procedura di selezione interna per i componenti titolari o supplenti rappresentanti dell’Amministrazione nel Comitato Unico di Garanzia e ricezione delle nomine sindacali
<b>Attori Coinvolti:</b>	Ufficio benessere organizzativo e Pari Opportunità
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: costituzione CUG; Target: i dipendenti; Fonte del dato: determina dirigenziale n.2370 del 14.05.2024, sito istituzionale
<b>Beneficiari:</b>	il personale
<b>Spesa:</b>	risorse interne
<b>Collegamento a documenti programmatici</b>	L’iniziativa fa riferimento al PAP “Obiettivo 3. Benessere organizzativo e pari opportunità: promozione e sviluppo”



COMUNE DI GENOVA

### Iniziativa n. 12- Nomina Consigliera di Fiducia del Comune di Genova

<b>Obiettivo:</b>	Garantire l'operatività all'interno dell'Ente della figura istituzionale della Consigliera di Fiducia a cui possono rivolgersi le lavoratrici e i lavoratori comunali che ritengano di essere vittime di mobbing o altre forme di discriminazioni o vessazioni sul lavoro
<b>Azioni:</b>	Completamento della procedura di selezione per titoli e colloquio, rivolta ai professionisti esterni all'Ente, sulla base dei criteri appositamente individuati nell'Avviso pubblico per tutta la durata del mandato del Comitato Unico di Garanzia 2024-2027
<b>Attori Coinvolti:</b>	Ufficio benessere organizzativo e Pari Opportunità, Comitato Unico di Garanzia
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: Ordinanza di Nomina della Consigliera; Target: i dipendenti; Fonte del dato: Ordinanza sindacale n.452 del 16.12.2024
<b>Beneficiari:</b>	il personale
<b>Spesa:</b>	compenso previsto pari a € 5.000,00 annui
<b>Collegamento a documenti programmatici</b>	L'Azione fa riferimento al PAP "Obiettivo 3. Benessere organizzativo e pari opportunità: promozione e sviluppo"

### Iniziativa n. 13- Rilevazione stress lavoro correlato

<b>Obiettivo:</b>	Adempiere all'obbligo del Datore di Lavoro (d.lgs. 81/2008 art.28 e s.m.i.) di valutare e gestire il rischio Stress Lavoro Correlato. La valutazione intende sensibilizzare ed accrescere la consapevolezza del fenomeno dello stress lavorativo, nei datori di lavoro e nei lavoratori, prestando particolare attenzione a quei segnali, fattori o elementi critici che ne potrebbero essere espressione.
<b>Azioni:</b>	1) Costituzione del Comitato di gestione ente Stress Lavoro Correlato 2) raccolta dati su eventi "sentinella", es. assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni 3) conduzione focus group su fattori di contenuto, es. ambiente di lavoro ed attrezzature, orario di lavoro e turni, e fattori di contesto, es. autonomia decisionale, conflitti interpersonali, attraverso la somministrazione della check-list INAIL.
<b>Attori Coinvolti:</b>	Comitato di gestione ente Stress Lavoro Correlato, composto da: Direttori di Area, medico competente, direttore Sicurezza Aziendale, ufficio Benessere Organizzativo, RSPP coordinatore, RLS.
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: check list INAIL a 132 gruppi selezionati, con la partecipazione diretta di 561 dipendenti, 16 Direzioni di Area - Target: i dipendenti Fonte del dato: dati raccolti
<b>Beneficiari:</b>	Il personale
<b>Spesa:</b>	Risorse interne



COMUNE DI GENOVA

#### Iniziativa n. 14- Prevenzione e contrasto alla violenza di genere

<b>Obiettivo:</b>	Campagna di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere anche attraverso la pubblicizzazione e diffusione dei numeri dei centri anti-violenza operanti sul territorio
<b>Azioni:</b>	Realizzazione e diffusione di Manifesti anti-violenza nei locali di servizio femminili dei teatri, cinema e, in generale, dei luoghi di interesse culturale della città
<b>Attori Coinvolti:</b>	Assessorato alle Pari Opportunità, Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità, Direzione Cultura, Centri Anti-Violenza
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: 100 manifesti stampati; Target: la popolazione femminile; Fonte del Dato: atti amministrativi
<b>Beneficiari:</b>	la cittadinanza
<b>Spesa:</b>	€ 402,60
<b>Collegamento a documenti programmatici</b>	L’Azione fa riferimento al Piano di Uguaglianza di Genere Area 5: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali “Obiettivo: Prevenzione della molestia e della violenza di genere”

#### Iniziativa n. 15 - Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

<b>Obiettivo:</b>	Contribuire a rimuovere gli ostacoli che si frappongono all’effettiva parità di tutti i cittadini
<b>Azioni:</b>	1) Organizzazione di due spettacoli teatrali: <ul style="list-style-type: none"><li>○ “Di Amori Perduti e Altri Splendori”, dedicato a Fabrizio De Andrè e portato in scena da ragazzi con la sindrome di down;</li><li>○ “Senza Fiato”, Fondazione per la Ricerca sulla Fibrosi cistica;</li></ul> 2) Organizzazione iniziative ed eventi per il 25 novembre e l’8 marzo in collaborazione con i Municipi e i centri anti-violenza. 3) Progetto alfabetizzazione informatica per gli over 60 in collaborazione con ABI presso le sedi dei Municipi. 4) Adesione alla Carta Etica per il superamento dei divari e delle discriminazioni di genere nello Sport. 5) Workshop “ <i>Accessibilità e inclusione delle persone con disabilità: la creazione di un modello</i> ”
<b>Attori Coinvolti:</b>	Assessorato alle Pari Opportunità, Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità, Municipi, Disability Manager e componenti del Tavolo sull’accessibilità del Comune di Genova
<b>Misurazione:</b>	- Azioni 1 e 2: Indicatori: n. eventi realizzati; Target: la cittadinanza; Fonte del Dato: atti amministrativi, materiale comunicativo prodotto - Azione 3: Indicatori: n. incontri presso i Municipi; Target: cittadini over60; Fonte del Dato: materiale formativo, comunicazioni - Azione 4: Indicatori: Adesione alla Carta; Target: cittadinanza, Fonte del dato: delibera di giunta n.119 del 26.09.2024 - Azione 5: Indicatori: Workshop del 2 dicembre 2024 presso il Salone di Rappresentanza di Palazzo Tursi; Target: dipendenti e cittadini; Fonte del Dato: materiale didattico prodotto
<b>Beneficiari:</b>	Cittadinanza
<b>Spesa:</b>	Spese vive e risorse interne



COMUNE DI GENOVA

### Iniziativa n. 16 – Mappatura delle competenze (Progetto RIVA)

<b>Obiettivo:</b>	Il Progetto RiVa - La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico, affidato a Formez dal Dipartimento della Funzione Pubblica e finanziato dal PNRR "Sub-Riforma 2.3.1 Riforma del mercato del lavoro della PA", ha lo scopo di individuare una metodologia unitaria ed integrata di gestione delle risorse umane in chiave strategica, basata su modelli di competenze, anche al fine di favorire l'evoluzione del mercato del lavoro e lo sviluppo di carriera nella pubblica amministrazione.
<b>Azioni:</b>	Avvio dei lavori per la personalizzazione della matrice "RIVA" al fine di adattarla alle specificità dell'Ente con l'obiettivo finale della realizzazione di un nuovo sistema di rilevazione e classificazione di professioni e competenze
<b>Attori Coinvolti:</b>	Uffici della Direzione Personale per quanto di competenza
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: predisposizione di primi modelli di schede di ruolo; Target: il personale; Fonte del dato: Toolkit RIVA, database del personale
<b>Beneficiari:</b>	Il personale
<b>Spesa:</b>	Risorse interne

### Iniziativa n. 17 – Adozione e diffusione del nuovo codice di comportamento dei dipendenti del Comune

<b>Obiettivo:</b>	Promuovere e diffondere al personale il nuovo Codice di comportamento e di promozione dell'etica dei dipendenti del Comune di Genova
<b>Azioni:</b>	1) Adozione del Codice con delibera n. 10 del 25/1/2024 2) Organizzazione eventi di presentazione del Codice ai dipendenti dell'Ente
<b>Attori Coinvolti:</b>	Direzione Generale
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: 1) delibera di Giunta, Codice e Relazione Illustrativa 2) N. 2 eventi a cui hanno partecipato circa 439 dipendenti
<b>Beneficiari:</b>	Il personale
<b>Spesa:</b>	Risorse interne



COMUNE DI GENOVA

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE – AZIONI DA REALIZZARE

### Iniziativa n. 1 – Revisione della Disciplina del Lavoro Agile

<b>Obiettivo:</b>	Revisione e innovazione della disciplina dell'istituto in un'ottica di valorizzazione delle accresciute capacità di autonomia, responsabilità e flessibilità dei lavoratori nonché di organizzazione e coordinamento dei dirigenti
<b>Azioni:</b>	Adozione di un nuovo Regolamento sul Lavoro Agile nel Comune di Genova
<b>Attori Coinvolti:</b>	Vice Direzione Generale, Direzione Personale
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: Adozione regolamento -il personale – delibera di giunta
<b>Beneficiari:</b>	Il personale
<b>Spesa:</b>	risorse interne
<b>Collegamento a documenti programmatici</b>	L'Azione fa riferimento al PAP: "Ob.2 Smartworking la crescita e l'espansione". (Si ricollega alle Iniziative 2024: n.1 Analisi quali-quantitativa sull'utilizzo dello smart working; n.2 Lavoro da remoto per motivi di salute)

### Iniziativa n. 2 – Iniziative nell'ambito del Progetto Genoa Ability (prosecuzione Iniziativa n. 5 anno 2024)

<b>Obiettivo:</b>	1) Dotare il personale con disabilità di tecnologie assistive per l'accesso alle tecnologie e all'informazione. 2) Sensibilizzare e formare il personale sulle tematiche della disabilità
<b>Azioni:</b>	Prosecuzione delle azioni progettuali dell'annualità 2024: 1. consegna tecnologie assistive acquistate al Personale 2. Completare la diffusione dei corsi di formazione in tema di accessibilità
<b>Attori Coinvolti:</b>	Direzione di Area Technology Office, Ufficio Formazione e Benessere Organizzativo della Direzione Personale
<b>Misurazione:</b>	N. dipendenti formati –Target: tutto il personale– Fonte del Dato: Database personale
<b>Beneficiari:</b>	dipendenti con disabilità e tutto il personale
<b>Spesa:</b>	fondi finalizzati
<b>Collegamento a documenti programmatici</b>	L'Azione fa riferimento al PAP: "Obiettivo 3. Benessere organizzativo e pari opportunità: promozione e sviluppo"



COMUNE DI GENOVA

### Iniziativa n. 3 – Iniziative nell’ambito del Progetto DIGIN (prosecuzione Iniziativa n. 7 anno 2024)

<b>Obiettivo:</b>	Il progetto, di durata di ventiquattro mesi, intende proporre azioni innovative per migliorare diversità, equità e inclusione sul posto di lavoro attraverso lo sviluppo di strategie efficaci per incorporare strutturalmente i valori della non discriminazione e dell’inclusività all’interno degli Enti locali. Il Progetto è realizzato in partenariato con la Città di Rotterdam (Capofila) e Città di Ghent, Università di Leida e agenzia Yellow Window in qualità di assistenza tecnica.
<b>Azioni:</b>	1) Organizzazione “study visit” con i partner di progetto 2) supporto ai partner nella realizzazione delle azioni di competenza
<b>Attori Coinvolti:</b>	Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità – Direzione Personale
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: iniziative sviluppate Target: tutto il personale; Fonte del Dato: documenti progettuali
<b>Beneficiari:</b>	il personale dei Comuni partner di progetto
<b>Spesa:</b>	capitoli di spesa finalizzati
<b>Collegamento a documenti programmatici</b>	L’Azione fa riferimento al PAP: “Obiettivo 1. Age management: il valore dell’esperienza delle lavoratrici e dei lavoratori” “Obiettivo 3. Benessere organizzativo e pari opportunità: promozione e sviluppo”

### Iniziativa n. 4 – Mappatura delle competenze del Progetto RIVA (prosecuzione Iniziativa n. 16 anno 2024)

<b>Obiettivo:</b>	Il Progetto RiVa - La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico, affidato a Formez dal Dipartimento della Funzione Pubblica e finanziato dal PNRR "Sub-Riforma 2.3.1 Riforma del mercato del lavoro della PA", che ha lo scopo di individuare una metodologia unitaria ed integrata di gestione delle risorse umane in chiave strategica, basata su modelli di competenze, anche al fine di favorire l’evoluzione del mercato del lavoro e lo sviluppo di carriera nella pubblica amministrazione.
<b>Azioni:</b>	Prosecuzione lavori per l’elaborazione sistema di profili professionali
<b>Attori Coinvolti:</b>	Uffici della Direzione Personale per quanto di competenza
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: Scheda profili ruolo predisposte; Target: il personale; Fonte del dato: database del personale
<b>Beneficiari:</b>	il personale
<b>Spesa:</b>	risorse interne



COMUNE DI GENOVA

Iniziativa n. 5 – Rilevazione stress lavoro correlato (prosecuzione Iniziativa n. 13 anno 2024)

<b>Obiettivo:</b>	Adempiere all'obbligo del Datore di Lavoro (d.lgs. 81/2008 art.28 e s.m.i.) di valutare e gestire il rischio Stress Lavoro Correlato. La valutazione intende sensibilizzare ed accrescere la consapevolezza del fenomeno dello stress lavorativo, nei datori di lavoro e nei lavoratori, prestando particolare attenzione a quei segnali, fattori o elementi critici che ne potrebbero essere espressione.
<b>Azioni:</b>	1) Costituzione del Comitato di gestione ente Stress Lavoro Correlato 2) raccolta dati su eventi "sentinella", es. assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni 3) conduzione focus group su fattori di contenuto, es. ambiente di lavoro ed attrezzature, orario di lavoro e turni, e fattori di contesto, es. autonomia decisionale, conflitti interpersonali, attraverso la somministrazione della check-list INAIL del 2017
<b>Attori Coinvolti:</b>	Comitato di gestione ente Stress Lavoro Correlato, composto da: Direttori di Area, medico competente, direttore Sicurezza Aziendale, ufficio Benessere Organizzativo, RSPP coordinatore, RLS.
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: check list INAIL a 132 gruppi selezionati, con la partecipazione diretta di 561 dipendenti, la rilevazione è stata interamente completata per 7 Direzioni di Area con incontro di restituzione Target: i dipendenti Fonte del dato: dati raccolti
<b>Beneficiari:</b>	Il personale
<b>Spesa:</b>	Risorse interne

Iniziativa n.6 – Proposta di revisione del Codice delle Pari Opportunità

<b>Obiettivo:</b>	Aggiornare e rivedere la disciplina del Codice di Condotta per le Pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro ogni forma di discriminazione, mobbing e molestie sessuali nei luoghi di lavoro del 2012.
<b>Azioni:</b>	Elaborazione proposta di modifiche al Codice di condotta
<b>Attori Coinvolti:</b>	Comitato Unico di Garanzia
<b>Misurazione:</b>	Indicatori: proposta elaborata Target: il personale Fonte del dato: Auriga
<b>Beneficiari:</b>	il personale
<b>Spesa:</b>	risorse interne
<b>Collegamento a documenti programmatici</b>	L'iniziativa fa riferimento ai seguenti: <ul style="list-style-type: none"><li>- PAP: "Obiettivo 3. Benessere organizzativo e pari opportunità: promozione e sviluppo";</li><li>- Piano di Uguaglianza di Genere: Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione "Obiettivo 2: Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze</li></ul>





COMUNE DI GENOVA

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

### 4.1 STRESS LAVORO CORRELATO

Nell'annualità 2024 è stata avviata la rilevazione dello stress lavoro correlato con l'obiettivo di sensibilizzare ed accrescere la consapevolezza del fenomeno dello stress lavorativo, nei datori di lavoro e nei lavoratori, prestando particolare attenzione a quei segnali, fattori o elementi critici che potrebbero denotare problemi di SLC (Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro 18/11/2010).

Per assolvere a tale obbligo è stato costituito all'interno del Comune di Genova il *Comitato di gestione ente Stress Lavoro Correlato* composto da: direttore dell'area (intesi come datore di lavoro), medico competente, direttore Sicurezza Aziendale, ufficio Benessere Organizzativo, RSPP coordinatore, RLS. Tale Comitato ha i compiti di: 1) coordinare l'attività di valutazione dello stress, 2) definire i criteri generali per identificare i componenti di Gruppi Omogenei di lavoratori, 3) istituire per ogni Direzione un *Comitato di Gestione di Direzione* (composto da: dirigente delegato ai fini della sicurezza, RSPP di Direzione, medico competente incaricato, RLS) al fine di condividere riferimenti concettuali, normativi, procedurali e tecnici.

Per la valutazione preliminare dello Stress Lavoro Correlato è stato scelto come strumento la Lista di Controllo INAIL del 2017, il più diffuso e validato nel contesto lavorativo nazionale.

La valutazione preliminare ha lo scopo di verificare la presenza /assenza di determinati fattori ambientali e organizzativi potenzialmente stressogeni tra i lavoratori (il rischio stress è una condizione probabilistica). La check-list non valuta lo stress individuale del lavoratore, ma si focalizza sulle modalità, i fattori e le condizioni dello svolgimento delle mansioni lavorative e dell'ambiente di lavoro al momento della rilevazione. La presenza/assenza di tali fattori non è necessariamente indicativa di SLC, ma di un rischio che deve essere monitorato e ridotto con opportuni interventi organizzativi.

La check list è suddivisa in 3 gruppi di macrofattori:

- **Eventi sentinella:** es. assenze per malattia, turn-over, procedimenti e sanzioni, ...
- **Fattori di contenuto\*:** es. ambiente di lavoro ed attrezzature, orario di lavoro e turni, ...
- **Fattori di contesto\*:** es. autonomia decisionale, conflitti interpersonali, ...

Tale Check List è composta da una parte iniziale di 10 items relativi agli Eventi Sentinella (dati numerici specifici del Personale) e da 66 items rispettivamente 36 riguardanti il Contesto e 30 il Contenuto del Lavoro: per ciascuno di questi ultimi si è attribuito un punteggio 0/1 a seconda della presenza o assenza del fattore di rischio corrispondente (es. item 4-*Microclima adeguato*= 1 se assente, 0 se presente; item 34-*È presente il lavoro a turni*= 1 se presente, 0 se assente).

L'analisi degli eventi sentinella è di competenza della Direzione Sicurezza Aziendale, la quale – ricevuti da parte dell'ufficio Benessere Organizzativo i dati relativi a *contenuto* e *contesto* – calcola il risultato finale tramite piattaforma Inail.

I 66 item di Contesto e Contenuto sono stati somministrati a gruppi omogenei di lavoratori. Come indicato da INAIL, per gruppo omogeneo si intende un insieme di lavoratori che presenta analoghi aspetti di organizzazione e gestione del lavoro, condivide ambienti di lavoro, ha in comune un modello unico di comunicazione e una linea gerarchica diretta con la direzione. Pertanto ogni Datore di Lavoro, in ragione della effettiva organizzazione aziendale, ha stabilito la quantità dei gruppi, nonché il numero e le persone componenti ciascuno di essi.





COMUNE DI GENOVA

Si è così ottenuto un punteggio complessivo e integrato che ricade in una fascia di colore verde, giallo o rosso a seconda del livello di rischio stress emerso.

Sono stati condotti focus group in tutte le 16 direzioni; la check list è stata somministrata a 132 gruppi selezionati, con la partecipazione diretta di 561 dipendenti.

Il completamento della rilevazione del rischio stress lavoro correlato comporta la fase di restituzione e l'integrazione di tale valutazione (implementata, con gli eventi sentinella, nel calcolo finale pesato del punteggio di rischio) nel più generale Documento di Valutazione del Rischio per ognuna delle Direzioni di Area. L'elaborazione dei risultati è in corso di perfezionamento.

## 4.2. GESTIONE SITUAZIONI DI DISAGIO LAVORATIVO

Nell'organico del Comune di Genova, così come in qualsiasi altra comunità lavorativa di grandi dimensioni, non mancano situazioni di disagio lavorativo, di cui l'Amministrazione non può non farsi carico.

Il benessere individuale dei suoi componenti è infatti funzionale al benessere organizzativo che, a sua volta, è funzionale all'efficienza stessa dell'organizzazione lavorativa nel suo complesso, quando non ne costituisca addirittura un modello di comportamento per il raggiungimento di traguardi e obiettivi.

Il progetto di gestione del disagio lavorativo coinvolge le competenti strutture Direzione Personale con il compito di individuare soluzioni organizzative, inclusi interventi e percorsi di accompagnamento e di (re)inclusione lavorativa, interventi di supporto, di sostegno e di mediazione improntati all'ascolto organizzativo, anche attraverso specifici istituti, come quelli di conciliazione vita-lavoro.

Le motivazioni delle segnalazioni pervenute possono essere ricondotte alle seguenti categorie:

**1. Stress da lavoro correlato:** l'INAIL definisce lo stress come *“una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro”*. Lo stato di stress può ingenerare nel soggetto una reazione avversa rispetto ad eccessive pressioni o situazioni in cui le richieste nei confronti di una persona sono superiori alle risorse o alla capacità di farvi fronte.

Sono ricompresi in questa categoria anche i disturbi dell'adattamento caratterizzati dal fatto che la persona reagisce in modo disfunzionale ad una situazione di stress ben identificabile.

Lo stress lavoro-correlato può interessare potenzialmente ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore in quanto causato da aspetti diversi strettamente connessi con l'organizzazione e l'ambiente di lavoro. Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, la comunicazione, i rapporti interpersonali e da fattori soggettivi.

**2. Incompatibilità ambientale:** questa può essere ricondotta alla più ampia categoria dello stress da lavoro correlato, pur presentando dei tratti peculiari. Questo termine viene usato infatti per descrivere una situazione di tensione e difficoltà di rapporti per un lavoratore con altri lavoratori - colleghi o superiori gerarchici - tale da ingenerare disorganizzazione e disfunzione all'interno del contesto lavorativo.



COMUNE DI GENOVA

**3.Fragilità e/o patologie con impatto negativo sulla sfera lavorativa:** si intendono come fragilità quelle problematiche personali, familiari o sociali riconducibili esclusivamente alla vita privata delle persone, esogene rispetto all'ambiente lavorativo. Il termine patologia fa riferimento alla presenza di problematiche fisiche, psicologiche o psicopatologiche.

Di seguito una sintesi delle situazioni prese in carico nel corso del 2024, con l'indicazione della o delle motivazioni prevalenti.

	DONNE	UOMINI	
Stress lavoro-correlato	5	1	6
Incompatibilità ambientale o criticità relazionali	8	4	12
Fragilità e/o patologie	4	5	9
Stress lavoro-correlato + Incompatibilità ambientale	2	1	3
Stress lavoro-correlato + Fragilità e/o patologie	1	-	1
Incompatibilità ambientale o criticità relazionali + Fragilità e/o patologie	2	2	4
Criticità lievi e temporanee	-	-	-
Altro	5	-	5
	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>40</b>

	UFFICI
Stress lavoro-correlato	-
Incompatibilità ambientale o criticità relazionali	1
Fragilità e/o patologie	-
Stress lavoro-correlato + Incompatibilità ambientale	-
Stress lavoro-correlato + Fragilità e/o patologie	-
Incompatibilità ambientale + Fragilità e/o patologie	-
Criticità lievi e temporanee	-
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>



COMUNE DI GENOVA

#### 4.2.1. SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE E MOBBING

Con Ordinanza 452 del 16/12/2024, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, dopo procedura selettiva operata all'interno dell'Ente, è stata nominata Consigliera di Fiducia con incarico sino al 31/12/2027.

L'attività della Consigliera di Fiducia, figura istituzionale che agisce in piena autonomia, è declinata all'interno del *"Codice di Condotta per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro ogni forma di discriminazione, mobbing e molestie sessuali nei luoghi di lavoro"*, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 47 del 21 marzo 2012 (vedi allegato) ed è rivolta in via esclusiva ai dipendenti del Comune di Genova.

Le lavoratrici e i lavoratori comunali che ritengano di essere vittime di mobbing o altre forme di discriminazioni o vessazioni sul lavoro possono rivolgersi alla Consigliera Di Fiducia che interviene con procedura informale e nel rispetto del principio di riservatezza, al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno clima lavorativo.

A tal fine, ove sussista il consenso della persona interessata, la Consigliera di Fiducia può sentire il presunto autore/autrice dei comportamenti vessatori, molesti o discriminanti e promuovere incontri congiunti con i soggetti coinvolti, allo scopo di favorire il raggiungimento di una soluzione, ovvero di comporre e/o "raffreddare" eventuali conflitti.

#### 4.2.2. ADOZIONE NUOVI CODICI

Con Deliberazione n. 10 del 25/1/2024 la Giunta Comunale ha approvato il nuovo Codice di comportamento e di promozione dell'etica dei dipendenti del Comune di Genova, accompagnato da una Relazione Illustrativa, in attuazione dell'art.54 del D.lgs. 165/2001 che, declina, a livello di Ente, le previsioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. del 16 aprile 2013, n.62 e s.m.i. All'interno del Codice i comportamenti sono rappresentati in termini positivi, in coerenza con l'obiettivo di alimentare la costruzione di un sistema di valori che devono essere interiorizzati da ogni dipendente, in quanto componente attivo dell'organizzazione. È prestata un'attenzione mirata al tema del contrasto alle discriminazioni, attraverso l'inserimento di norme particolari in argomento, nonché al corretto utilizzo di tecnologie informatiche, mezzi di informazione e social media.

Per l'annualità successiva, il Comitato Unico di Garanzia intende rivedere e aggiornare il Codice di Condotta per le Pari Opportunità, il benessere di chi lavora e contro ogni forma di discriminazione, mobbing e molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

### 5.1. Gruppo di Lavoro Accessibilità

Con il D. Lgs 222 del 12 dicembre 2023, il legislatore è tornato sul tema dell'accessibilità alle Pubbliche Amministrazioni, definendo nuovi strumenti per ampliare il grado di inclusione sociale delle persone disabili. Nello specifico, le pubbliche amministrazioni devono individuare un dirigente che proponga all'Amministrazione la definizione di obiettivi strategici volti ad assicurare l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità. Le Associazioni rappresentative delle persone con disabilità, inoltre, partecipano alla formazione del piano integrato di attività ed organizzazione delle PA e alla predisposizione delle proposte che il dirigente di cui sopra formula. È stato individuato il Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nella persona della Dirigente Gestione Risorse Umane.



## COMUNE DI GENOVA

In attuazione della normativa di cui sopra, l'Amministrazione, con provvedimento del direttore Generale nel mese di marzo del 2024, ha istituito il Gruppo di Lavoro sull'accessibilità con la funzione di promuovere azioni concrete, in accordo anche con la Consulta Comunale per le persone con disabilità, ai fini dell'eliminazione delle barriere che possano impedire o limitare la accessibilità e la fruibilità di beni e servizi, diffondendo presso l'Ente una cultura dell'inclusione funzionale al benessere delle persone ed al pieno godimento dei diritti. Già per l'anno 2024 è stato elaborato un Piano Integrato delle Attività con obiettivi specifici in capo a diverse direzioni dell'Ente al fine di adottare un approccio culturale che mette la persona al centro per favorire l'integrazione e l'inclusione delle persone con disabilità, rendendo possibile l'accesso universale ai servizi. Analogamente, sono stati previsti obiettivi di breve termine per l'anno 2025 e una prima definizione di obiettivi di medio lungo termine, in un'ottica di progressiva costruzione di una visione comune a tutto l'Ente, orientata verso una reale inclusività delle persone con disabilità. È stato dunque avviato un processo di costruzione di un modello che, mettendo a sistema pianificazione, progettazione e realizzazione di azioni concrete, mira a realizzare condizioni di maggiore accessibilità ai servizi e di inclusione sociale delle persone con disabilità.

## **SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITA'**

Il Comitato Unico di Garanzia per il quadriennio 2024-2027 è stato nominato con determinazione dirigenziale n. 2370 del Direttore di Area Organizzazione e Risorse Umane del 14 maggio 2024, all'esito di una manifestazione d'interesse rivolta a tutto il personale – dirigente e non dirigente - per individuare soggetti idonei a ricoprire il ruolo di titolare o supplente rappresentante dell'Amministrazione. Al CUG è dedicato uno spazio della intranet aziendale in cui sono dettagliati i componenti, le funzioni e i contatti. Il CUG è dotato di un proprio regolamento interno che ne disciplina l'attività e il funzionamento.

Il CUG opera in stretta sinergia con l'Ufficio benessere organizzativo e pari opportunità, nonché con la Consigliera di Fiducia.

Fin dal suo insediamento, il Comitato ha iniziato i propri lavori concentrandosi sulla "sostanzialità" del proprio compito istituzionale, al di là degli aspetti meramente numerici o formali. In tal senso, si sta provvedendo ad un'attività ricognitoria, finalizzata all'ascolto e al confronto con il personale dell'Ente, a cominciare dai direttori e dirigenti finalizzata alla promozione della conoscenza del CUG per sensibilizzarli sull'importanza del suo ruolo, auspicandone una conseguente consapevolezza a cascata nelle varie direzioni. Continuano ad essere in atto le precedenti interlocuzioni e confronti già avviate nei precedenti cicli.

### **B. ATTIVITA'**

*Il Comitato si riunisce con una frequenza – di massima – bimestrale, ma le sue attività istituzionali, suddivise per gruppi di lavoro, sono pressoché continue avendo attivato virtuose interlocuzioni con la Direzione generale dell'ente e l'ufficio benessere organizzativo dell'Ente medesimo.*



COMUNE DI GENOVA

*Tra le attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti, si segnalano i pareri espressi in materia di lavoro agile, redazione del codice etico dell'Ente, mobilità sostenibile, proposta di indagine di clima, partecipazione a corsi formativi e di scambio.*

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

*L'analisi complessiva della situazione del personale per quanto riguarda le attribuzioni specifiche del Comitato, può ritenersi sostanzialmente molto soddisfacente, non rilevandosi generali problematiche in materia di inclusione del personale, discriminazione, molestie e/o mobbing, ad esclusione di limitate, marginali situazioni conosciute e prese in carico dall'Ente che rientrano nella (disdicevole) residuale percentuale della casistica. Cionondimeno si continuerà nell'azione di monitoraggio, formazione, prevenzione e ascolto per far tendere a zero i fenomeni devianti. Inoltre, appena rese note le risultanze di alcuni questionari somministrati al personale, si avvieranno confronti e riflessioni finalizzati al miglioramento del benessere organizzativo sul luogo di lavoro.*