

ALLEGATO 1B



Comune di Rapallo
Città Metropolitana di Genova

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI RAPALLO 2024-2026

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 10.04.2024

INDICE

Premessa- Quadro generale.....	pag 3
-Analisi del personale dipendente.....	pag 5
- Obiettivi	pag 6
- Attuazione e durata.....	pag 8
- Monitoraggio.....	pag 8
- Pubblicità e diffusione.....	pag 8

PREMESSA – QUADRO GENERALE PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'

Con la Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” (CUG) del Ministro per la Pubblica Amministrazione, oltre a riepilogare il quadro generale di riferimento, sono stati riscritti gli adempimenti delle Pubbliche Amministrazioni in merito all’attuazione ed al monitoraggio delle norme in materia di pari opportunità.

Con il successivo decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, viene prevista l'adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida del Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità.

Le Linee Guida adottate dai Dipartimenti sopra citati in attuazione dell’art. 5 del DL n.36/2022 si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell’individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.

La normativa di carattere generale è contenuta nel D.Lgs. n. 165/2001 e, in particolare nelle disposizioni che seguono:

- art. 7 - le Amministrazioni Pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l’assenza di ogni discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, oltre che un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
art. 57 - all’interno di ciascuna Pubblica Amministrazione è prevista la costituzione del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG),
Quest’ultima previsione mediante l’istituzione del CUG ha unificato le competenze in un solo organismo, dei precedenti Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
- Decreto legislativo n.198 del 11.04.2006 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell’art. 6 della legge 28.11.2005. n. 246”
- La Direttiva ministeriale n. 2/2019 del 26 Giugno 2019 che ha sostituito precedenti direttive del 23/05/2007 e del 4/03/2011.
- le Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazione ai sensi del Decreto-Legge 30.04.2022 n. 36 convertito con modificazioni in L. 29.06.22 n. 7;
- Il Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022;

Le linee di azione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad attuare, riportate nella Direttiva n. 2/2019, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e

gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;

- garanzia del benessere organizzativo e dell'assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, anche tramite il CUG, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti.

Con le Linee Guida del 2022 sono stati definiti gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, con l'obiettivo di un rafforzamento della parità di genere nel corso di tutta la carriera lavorativa, promuovendo modalità organizzative che favoriscano la partecipazione femminile nello sviluppo professionale e con particolare attenzione all'accesso ai ruoli apicali, ambito in cui - secondo l'evidenza empirica a livello nazionale - si concentra il maggiore squilibrio.

Nell'ambito dei predetti interventi, le azioni che l'Amministrazione intende attuare, in un'ottica di pianificazione e programmazione delle attività, sono contenute nei "Piani triennali di azioni positive", previsti dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, ora assorbiti nel PIAO come previsto dal D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, sopra citato.

La normativa nazionale ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2024 - 2026 si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Rapallo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità sopra descritti. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Il Piano per il triennio 2024-2026 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

La Direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica n. 2 del 2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" nell'aggiornare alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "*Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001, ne ha rafforzato il ruolo all'interno delle amministrazioni pubbliche, assegnando agli stessi ampia funzione propositiva, anche nell'ambito dell'attività di "*predisposizione di Piani di Azioni Positive volte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le*

condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica".

Sempre la citata Direttiva prevede espressamente, in ragione del collegamento stretto del P.A.P. con il ciclo della Performance, l'aggiornamento annuale del Piano Triennale di Azioni Positive anche come allegato al piano stesso, per la verifica e aggiornamento annuale, nonché la riprogrammazione delle azioni positive, anche in virtù di sopravvenute esigenze e necessità.

Il Comune di Rapallo ha dato seguito alle indicazioni delle precedenti direttive attraverso propri atti, e in particolare attraverso l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), con atto di Giunta Comunale n° 63/2011, recentemente rinnovato nelle sue componenti, a seguito di nuova procedura con provvedimento dirigenziale n.1186 del 11/12/2020.

Contestualmente all'istituzione del Comitato (C.U.G.) venivano approvati i criteri generali per la disciplina della composizione, il funzionamento e le attribuzioni del Comitato suddetto con funzioni consultive, propositive, di progettazione e verifica in ordine al rispetto ed alla garanzia dell'attuazione dei principi di *parità e pari opportunità*, al *benessere organizzativo*, al *contrasto alle discriminazioni* e alle violenze morali e psicologiche (mobbing), nonché in materia di *sicurezza e tutela della salute* nei luoghi di lavoro.

L'Amministrazione ha puntualmente approvato i Piani Triennali delle azioni positive, in continuità con i precedenti Piani, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 vuole proporsi non solo come adempimento ad un obbligo di legge (art.48 D.Lgs n.198/2006) ma uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) è oggi un documento programmatico integrato quale allegato del PIAO che ha l'obiettivo di fornire all'Amministrazione strumenti efficaci a garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo (art. 37 della Costituzione). In particolare, secondo quanto introdotto nell'ordinamento italiano dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, il fine ultimo è quello di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive" per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

In generale, tenuto conto degli ultimi aggiornamenti normativi, il Piano delle Azioni Positive continua a rappresentare un importante documento che consente di attuare azioni specifiche finalizzate a:

- ❖ Garantire pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- ❖ Valorizzare le persone e favorire il loro benessere nell'organizzazione;
- ❖ Sviluppare modalità di lavoro innovative e accrescere la motivazione dei dipendenti.

ANALISI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Al fine di definire obiettivi e azioni positive da realizzare all'interno dell'Ente è opportuno procedere con l'analisi del personale dipendente. In particolare nelle tabelle che seguono si descrive la situazione del personale dipendente in ruolo in servizio presso il Comune di Rapallo al 31.12.2023 suddiviso per genere, in base alle Aree professionali.

Il personale in servizio al 31 dicembre 2023

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, incluso il Segretario generale, è la seguente:

Dipendenti	Segretario	Dirigenti	Funzionari ed EQ	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	TOTALE
------------	------------	-----------	------------------	------------	-------------------	-----------	--------

Donne		2	49	54	14	0	119
Uomini	1	4	13	31	24	4	77
TOTALE	1	6	62	85	38	5	196

Si osserva un'ampia prevalenza della popolazione femminile: le donne rappresentano infatti il 61% del totale. Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, al 31/12/2023 il part-time era utilizzato da 16 persone, di cui 11 donne (69% del totale dei part-time) e 5 uomini (31% del totale dei part-time); Per quanto riguarda il lavoro agile, al 31/12/2023, veniva utilizzato da 14 dipendenti, di cui 11 donne (79% del totale in smart-working) e 3 uomini (21 % del totale in smart-working).

Per quanto riguarda i Dirigenti e le Elevanti qualificazioni occorre precisare che ai primi è stata conferita la direzione dei Settori così come ridefiniti con la revisione della Macrostruttura approvata con Provvedimento GC n° 20/2020), mentre le Elevanti qualificazioni corrispondono, a posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa in posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Rapallo, sulla scorta delle indicazioni contenute nelle Linee Guida sopra richiamate, intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

1. Monitorare e garantire il fenomeno della parità di genere, anche nell'accesso agli Incarichi della PA.
2. Favorire una cultura manageriale di genere.
3. Migliorare l'organizzazione del lavoro nell'ottica di un sempre migliore conciliazione tempi vita - lavoro
4. Migliorare la comunicazione e trasparenza interna.
5. Promozione del benessere organizzativo e individuale

OBIETTIVO 1

- *Azione positiva:* analisi per la predisposizione di un questionario sul benessere organizzativo da sottoporre al personale dipendente al fine di acquisire dati conoscitivi sul livello di soddisfazione ovvero elementi criticità del personale relativamente alla situazione delle Pari Opportunità uomo-donna e per individuare gli ambiti di intervento più rilevanti e urgenti.
- *Azione positiva:* rilevazione e monitoraggio di dati omogenei, per rendere efficaci le misure, per esempio:
 - rapporto tra uomini e donne per ogni Area ;
 - rapporto tra uomini e donne nell'accesso ai diversi istituti di conciliazione, anche l'accesso al lavoro agile,
 - rapporto tra uomini e donne nelle candidature per le procedure relative alle progressioni verticali e agli Incarichi di Elevata Qualificazione
- *Azione positiva:* stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere mediante ad esempio:
 - dotarsi di un modello di competenze che contribuisca a completare la descrizione dei profili professionali, vagliando accuratamente il linguaggio utilizzato nella descrizione del profilo e delle mansioni ad esso ricondotte, con possibilità di utilizzo di formulari da condividere con il CUG;
 - indicare per la pesatura dei titoli legati all'esperienza professionale criteri in grado di attutire l'impatto della durata temporale ricorrendo a intervalli invece che a misurazioni puntuali (es. "fino a 2 anni: punti X" piuttosto che "per ciascun anno: punti X"), in modo da neutralizzare l'effetto negativo di assenze legate alla genitorialità o all'assolvimento di oneri di gestione familiare. (da linee guida punto 6.2. lett C)

- *Azione positiva:* garantire la presenza della componente sia maschile che femminile nella composizione di commissioni di concorso e comitati dell'ente in conformità alle vigenti disposizioni normative

OBIETTIVO 2

Favorire una cultura manageriale di genere, incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale.

- *Azione Positiva:* programmazione di obiettivi di performance organizzativa coerenti con gli obiettivi che l'amministrazione intende raggiungere rispetto al conseguimento di prestazioni orientate sul versante delle politiche di genere. Ad es: innovare e favorire nuovi processi di lavoro volti al raggiungimento di obiettivi conseguibili in egual misura da uomini e donne.
- *Azione Positiva:* redarre un programma che stabilisca alcune regole interne, quali ad esempio la definizione di fasce orarie per fissare le riunioni e l'orario massimo oltre il quale una convocazione è da considerare un'eccezione, anche per i ruoli manageriali, inclusi i ruoli di vertice.
- *Azione Positiva:* Verificare, prima di procedere a nuove assunzioni, possibilità di ricollocazione e sviluppo professionale delle donne già in forza nell'Ente, anche tramite il ricorso a formazione mirata e varie tipologie di di tutoraggio.

OBIETTIVO 3

Migliorare l'organizzazione del lavoro nell'ottica di un sempre migliore conciliazione tempi vita – lavoro.

Conciliare famiglia e lavoro richiede l'introduzione di politiche di flessibilizzazione dei modelli organizzativi aziendali, attuabili attraverso molti strumenti che devono essere continuamente sperimentati, sostenuti, valutati e adeguati nel tempo. La flessibilità dell'orario rappresenta lo strumento più incisivo per l'attuazione di queste politiche.

- *Azione positiva:* Revisione Disciplina Orario Lavoro- Flessibilità Oraria .
- *Azione positiva:* Regolamentazione omogenea dell'orario part time.
- *Azione positiva:* Favorire nuovi processi di lavoro che prevedano fasi da svolgersi in modalità agile.
- *Azione positiva:* Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro, in primis del bisogno di conciliazione dei/delle dipendenti con figli in minor età (part-time, smart working, flessibilità oraria), sulla base del quadro normativo di riferimento, anche per il personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione.
- L'Ente si impegna a garantire, pertanto, attenzione e sostegno a tutte le circostanze che prevedono situazioni di assistenza e cura a familiari dei dipendenti che prestino assistenza nell'ottica della conciliazione tra lavoro e vita personale con azioni mirate alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

OBIETTIVO 4

Migliorare la comunicazione e trasparenza interna.

- *Azione positiva:* I Responsabili di Settore devono favorire una maggiore condivisione e

partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

- *Azione positiva:* Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni.

OBIETTIVO 5

Promozione del benessere organizzativo e individuale

Il conflitto tra vita professionale e vita privata è una minaccia alla salute e al benessere delle persone e non sempre le aziende sono consapevoli del fatto che senza un corretto equilibrio tra le due sfere, difficilmente i dipendenti possono vivere condizioni di benessere e contribuire al successo aziendale. Le organizzazioni e oggi anche le Pubbliche Amministrazioni si trovano ad affrontare sempre più spesso il problema di come attrarre e trattenere le risorse migliori, per mantenere il livello di competenza professionale. Studi statistici dimostrano come una gestione lungimirante sotto il profilo dell'armonizzazione tra vita e lavoro comportino benefici in tema di riduzione stress psico fisico personale, straordinari, congedi per malattia, miglioramento motivazionale dei dipendenti e del clima aziendale. E' pertanto intendimento, procedere in tale contesto di promozione del benessere organizzativo, che vuole essere garantito in primis attraverso la promozione di attività fisica, in modo da favorire il cambiamento dei comportamenti e l'adozione di uno stile di vita attivo nei lavoratori. Gli stessi potranno praticare attività aggreganti che permetteranno maggiore comunicazione e coesione tra i dipendenti appartenenti alle diverse aree (dalla dirigenza all'area degli operatori) ma anche tra i diversi generi, uomo e donna.

- *Azione positiva:* creare un progetto di promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro; definire e realizzare le attività, concordando anche eventuali convenzioni fruibili dai dipendenti; documentare ed analizzare i risultati raggiunti.

ATTUAZIONE E DURATA

Con D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 il Piano delle azioni positive viene assorbito nel PIAO. Tale documento ha durata triennale e deve essere aggiornato ogni anno entro il 31 gennaio.

MONITORAGGIO

Così come previsto dalla direttiva n° 2/2019 il CUG relaziona annualmente (entro il mese di marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano.

PUBBLICITA' E DIFFUSIONE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Rapallo 2024-2026, sarà pubblicato sul sito istituzionale e diffuso a tutti i/ le dipendenti attraverso il caricamento nella "Intranet" dell'Amministrazione Comunale [\comune.rapallo.ge.it\Misc\Documenti interni\Piano Azioni Positive](http://comune.rapallo.ge.it). Si renderanno disponibili con questi strumenti anche le revisioni, i report annuali e finali di monitoraggio. Saranno inoltre organizzati, a richiesta, incontri di presentazione e condivisione con il personale per illustrare le azioni previste e, durante i tre anni di attuazione i report di monitoraggio.