

## QUADRO NORMATIVO

La Legge n. 125 del 1991 rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore del lavoro delle donne, in quanto coniuga il principio dell'uguaglianza delle opportunità – sancito dall'art. 3 della Costituzione - con quello delle differenze di genere, biologiche, culturali e sociali.

La legge 125/1991 segna il passaggio dalla parità formale (di cui alla legge 903/1997) a quella sostanziale. Questa legge supera una concezione astratta della parità come assimilazione della donna all'uomo e mira a valorizzare la differenza attraverso strumenti denominati azioni positive, riconosce, quindi, come diritto sul piano giuridico, l'uguaglianza nella differenza.

La Legge n. 125/1991 e i Decreti Legislativi n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006 art. 48 prevedono che le Amministrazioni pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive per la *"rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

La Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*.

L'art. 21 della legge 183/2010 ha approvato importanti modifiche al D.Lgs. n. 165/2001 " *Norme sull'Ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" in particolare all'art. 7, prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

La recente Direttiva n.2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione formalizza ed esplica ulteriormente compiti e doveri dei soggetti coinvolti nella promozione della parità e delle pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche, definendo puntualmente le attività da svolgere per raggiungere gli obiettivi prefissati.

Amplia infatti la funzione propositiva del CUG nel proporre azioni positive all'amministrazione di appartenenza, la conseguente redazione da parte dell'amministrazione di un Piano Triennale di azioni positive (ex art.48 d.lgs. n.198/2006) e di una relazione annuale in ordine allo stato di attuazione dello stesso (entro il 1 marzo di ciascun anno), e la trasmissione al Ministero di una relazione annuale sulla base della predetta relazione dell'Amministrazione (entro il 30 marzo di ogni anno).

Per Azioni Positive si intendono *l'insieme di misure* indirizzate ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire le discriminazioni o, di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture organizzative esistenti.

Le Azioni Positive, non riguardano solamente il settore del lavoro, ma anche quello dell'informazione, della formazione professionale, dell'orientamento, della neo-imprenditorialità, della vivibilità urbana e della qualità sociale in senso generale, sono infatti fondate sulla regola *"dell'uguaglianza sostanziale"*.

Con le Azioni Positive si possono mettere in moto processi di trasformazione culturale a condizione che acquistino carattere sistematico e non restino un fatto episodico.

Con questo Piano, l'Amministrazione intende innanzitutto proseguire un lavoro, avviato nel precedente triennio, di ricerca e di acquisizione dei dati necessari per l'individuazione di metodologie e prassi utili ad attivare politiche di miglioramento in aree tra loro collegate e non scindibili: miglioramento organizzativo, conciliazione, cultura di genere.

Le Azioni Positive che l'Amministrazione intende avviare nel Triennio 2017/2019, sono pertanto volte a proseguire un lavoro di rimozione degli ostacoli di tendenza culturale, o anche solo consuetudini consolidate nel tempo, che frenano ed ostacolano l'effettiva uguaglianza tra i sessi.

Una particolare attenzione viene riservata alla politica dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro per realizzare una migliore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, e cicli di vita che non determinino discriminazioni in base ai generi.

Il CUG, per competenza, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di realizzare un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Il CUG esercita in particolare le funzioni:

**Propositive** su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing) all'interno dell'Ente;
- tematiche rientranti in generale nelle proprie competenze.

**Consultive**, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;

- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;
- atti dell'Ente suscettibili di incidere sulle tematiche di propria competenza.

**Di verifica su:**

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
  - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
  - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
  - assenza di ogni forma di 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, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
- Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti di Ente, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Tutto il personale (si allegano dati al 31 dicembre 2018), seppur con le proprie specifiche contrattuali, è destinatario delle Azioni Positive previste nel presente piano triennale del Comune di Palermo.

La proposta per il Piano delle azioni positive si sviluppa in Obiettivi, suddivisi, a loro volta, in proposte di Azioni Positive.

## **LINEE GUIDA GENERALI PER IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – OBIETTIVI**

L'Amministrazione Comunale deve poter affrontare esigenze e problemi relativi a situazioni dovute a:

- possibile mancanza di equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro;
- l'esistenza di possibili barriere invisibili (atteggiamenti e mentalità tradizionali, norme e valori che limitano l'accesso delle donne alle risorse ed alle opportunità di sviluppo e ne impediscono la piena partecipazione alla società e al mercato del lavoro), anche a livello inconscio, che potrebbero impedire l'uguaglianza dei generi.

### **OBIETTIVO 1 - PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORATIVO E CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E FAMILIARE**

Nel 1948 l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha definito la salute come "lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità". Sulla scia di quanto asserito, si definisce benessere organizzativo e lavorativo l'insieme delle azioni volte a promuovere e migliorare la salute e il benessere dei lavoratori nonché l'efficienza della struttura in cui sono inseriti. Per ottenere questo importante risultato è necessario innanzitutto che l'Amministrazione metta in atto scelte mirate in materia di gestione delle persone. Anche a livello dirigenziale sono necessarie delle decisioni quotidiane che contemplino una buona comunicazione interna, condivisione di obiettivi, riconoscimenti, apprezzamenti del lavoro svolto e garanzia dei risultati.

A tal proposito il CUG mira ad avere un rapporto continuo e diretto con le singole Aree e i singoli Settori vigilando affinché il benessere dei lavoratori sia sempre garantito e contrastando le discriminazioni all'interno dell'Amministrazione. Sarà fondamentale la comunicazione ai dipendenti delle strategie adottate per il raggiungimento di codesto obiettivo.

Un'ottimale organizzazione lavorativa che passi per il benessere individuale non può prescindere dalla formazione. La presente linea d'azione si può svolgere con la partecipazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia ad un percorso di formazione, affinché possano ottenere gli strumenti per esercitare il loro ruolo di sostegno del benessere lavorativo del personale; tale condizione passa per la messa in atto dei principi di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni.

#### **AZIONE: *Organizzazione di convegni e congressi tematici***

Una delle strategie di comunicazione e di informazione da parte del CUG è l'organizzazione periodica di convegni, che di volta in volta, trattino tematiche legate all'antidiscriminazione, ma anche a tipologie organizzative innovative come lo smart

working (lavoro agile). La formula congressuale è anche occasione di confronto con altre realtà lavorative.

**AZIONE: Somministrazione questionari**

In linea con quanto già messo in atto anche da altre amministrazioni, che hanno promosso iniziative atte a contrastare lo stress lavorativo, il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Palermo ha elaborato e distribuito questionari volti a conoscere la situazione delle singole Aree per avere un quadro complessivo dello stress in cui possono trovarsi i singoli dipendenti. Gli oggetti delle indagini hanno riguardato la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità, la sicurezza, elementi imprescindibili per migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori e, in via finale, per aumentare la produttività. Promuovere dunque un'indagine sul benessere organizzativo significa, in generale, porre l'attenzione su un aspetto importante del processo di innovazione delle amministrazioni pubbliche, che si sostanzia nella capacità di attivarsi per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento delle prestazioni.

Si propone pertanto l'incremento dell'attività di ascolto attraverso una periodica e costante somministrazione di questionari ai dipendenti.

**AZIONE: Allestimento di un ambiente sano, confortevole e accogliente**

Applicare progressivamente le previsioni contenute nell'allegato IV del Dlgs 81/08, sui requisiti dei luoghi di lavoro, con particolare riferimento alle esigenze fisiologiche della persona umana (locali refettorio, acqua potabile, etc.).

Si ritiene opportuno che anche il Comune di Palermo adotti il Codice di condotta per la Prevenzione e la lotta contro il Mobbing, avente efficacia nei confronti di tutto il personale.

**AZIONE: Istituzione del "Facilitatore".**

Identificazione di un soggetto "facilitatore" (interno o esterno all'Amministrazione), abilitato e titolato, per collaborare la Dirigenza nella ricerca di metodologie di miglioramento delle performance organizzative,

**AZIONE: Apporto da competenze dei singoli lavoratori**

Riconoscere e valorizzare le competenze e gli apporti dei singoli dipendenti, ascoltandone le istanze, attraverso l'istituzione di cadenzate sessioni di ascolto da parte

dei Dirigenti; il fine sarà quello di accrescere la diretta conoscenza e la consapevolezza da parte del Dirigente del funzionamento effettivo dei singoli uffici.

**AZIONE: Rivisitazione delle prassi inerenti l'applicazione dei regolamenti vigenti**

Ridefinizione degli orientamenti e delle procedure applicative dei regolamenti comunali relativi all'organizzazione del lavoro, come, ad esempio, la gestione della flessibilità oraria, delle brevi pause dal lavoro, dei giustificativi di presenza/assenza, etc..

**AZIONI: Implementazione del Lavoro Agile (Smart Working)**

Creazioni di postazioni di lavoro condivise all'interno delle sedi comunali (co-working);

Flessibilità di orari e di postazioni (possibilità di lavorare in sedi diverse da quelle del proprio ufficio di appartenenza)

Individuazione e attuazione, compatibilmente con le disponibilità economiche, di progetti pilota per il telelavoro, nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita nonché, ove se ne rilevi al necessità, l'integrazione nell'attività lavorativa delle persone affette da patologie invalidanti.

**OBIETTIVO 2 - IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI. PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI**

**AZIONE- Formazione in ottica di Genere e "Disability Oriented" - Pianificazione e piattaforme "e-learning"**

L'obiettivo è quello di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni, nell'ottica della promozione delle pari opportunità, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Il Piano di Formazione del personale dipendente dovrà essere sottoposto in fase di predisposizione al Comitato Unico di Garanzia, che potrà dare suggerimenti ed integrazioni, affinché gli interventi formativi siano progettati nella prospettiva delle pari opportunità e della valorizzazione della differenza, come risorsa e come ricchezza piuttosto che come barriera e chiusura all'altro e nell'ottica di favorire una cultura organizzativa basata sul benessere organizzativo.

### **AZIONE – Formazione Dirigenti e Responsabili di unità organizzativa**

Alla luce dei recenti studi in tema di gestione del personale, rileva l'importanza della "Leadership" come indispensabile attributo di coloro che sono chiamati a gestire le risorse umane. Un dipendente non va soltanto coordinato, bensì ascoltato, motivato, valorizzato, prima ancora di essere diretto affinché il suo benessere lavorativo sia massimizzato, risultato che fisiologicamente aumenterà la sua produttività e contribuirà a prevenire le discriminazioni.

Si propone quindi l'istituzione di appositi corsi di formazione obbligatoria per il personale dirigente e coordinatore, mediante una stretta collaborazione tra questo CUG e l'ufficio preposto alla formazione, e la previsione di incontri periodici all'interno dei vari servizi, al fine di confrontare le esigenze e le criticità delle varie unità organizzative, derivanti dall'interdipendenza delle proprie attività con altre unità organizzative.

### **AZIONE – Valutazione del dirigente e crescita professionale del dipendente**

Collegare la valutazione del dirigente al tasso di crescita professionale del dipendente, misurato attraverso il raffronto delle schede di valutazione.

Nel periodo di vigenza potranno essere apportate le modifiche e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.

Nella seduta del 17 / 12 / 2019 il Comitato unico di Garanzia ha deliberato all'unanimità di approvare la presente "Proposta Piano triennale delle Azioni Positive 2020-2022" del CUG del Comune di Palermo, che viene trasmesso all'Amministrazione Comunale per la conseguente redazione del "Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022", secondo le modalità indicate nella Direttiva Ministeriale n.2/2019 del Ministro per La Pubblica Amministrazione, al fine di garantire gli obiettivi contenuti nello stesso Piano, anche attraverso una formale condivisione delle Azioni da parte dell'Amministrazione Comunale come previsto dalle norme di riferimento.

Il Piano verrà pubblicato e reso disponibile per tutto il personale dell'Ente sulla Rete Intranet e sul sito web dell'Ente dedicato al CUG, in fase di attivazione.

**PER IL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**IL PRESIDENTE**

**Dott.ssa IOLE MELIDONE**

