

COMITATO UNICO DI GARANZIA

*Per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni*

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021 - 2023

Componenti CUG:

Giulio Bussinello
Marta Giannangeli
Gabriele Rossi
Claudio Sudano
Roberta Fia
Daniela La Torre
Rita Longobardi
Maria Laura Martire
Antonella Perinelli

Coordinamento lavori:

Vincenza Pasconcino– Presidente CUG

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Costituzione art. 3, comma 2: “pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge”
- Costituzione art. 37, comma 1: “uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro”
- D.lgs. n.267 del 18/08/2000, “Testo unico sull’ordinamento degli Enti Locali”
- D.lgs. n. 165 del 30/3/2001, art. 57 comma 1 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” in cui sono stati definiti alcune tipologie di *Azioni Positive* D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 246 del 28/11/2005 - che prevede l'obbligo dell'adozione del “Piano Triennale di Azioni positive” per le PP.AA. e relative sanzioni per l'amministrazione inadempiente
- D.lgs. n. 198 dell'11/4/2006, Art. 48, comma 1, in cui viene sottolineato che il Piano di Azioni Positive debba assicurare “*la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità*” nonché “*realizzi la migliore utilizzazione delle risorse umane nella P.A.*” aggiungendo che i Piani devono promuovere l'inserimento delle donne nei settori dove sono sottorappresentate
- D.lgs. n. 198 dell'11/4/2006, art.42 in cui viene specificato il significato del termine “azione positiva”
- Direttiva “Nicolais – Pollastrini” del 23/5/2007 nella quale si evidenziano i campi di intervento delle Azioni Positive fra cui l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento, la gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa
- D.lgs n. 150 /2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- L. 183 del 4/11/2010, art.21 (c.d. Collegato Lavoro) di modifica dell'art. 7 comma 1 lett. c) del D.lgs n. 165 del 30/3/2001 dove viene richiesto alle PP.AA. di adoperarsi attivamente per eliminare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nelle fasi del lavoro pubblico quali l'accesso, il trattamento economico, le condizioni di lavoro, la formazione, le promozioni e la sicurezza sul lavoro
- Direttiva del 4/3/2011 “Linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia” nella quale si esplicitano i ruoli e le funzioni dei CUG



- L. 124/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”
- D.lgs. n. 90/2016 art. 9 “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell’art. 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” in materia di bilancio di genere”
- D.P.R. n. 105/2016 “Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni”
- D.P.C.M. n. 3/2017 “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”
- C.C.N.L. relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni Locali triennio 2016 - 2018 firmato il 21 maggio 2018
- D.P.C.M n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”
- C.C.N.L. relativo al personale dirigente dell’Area Funzioni Locali triennio 2016 - 2018 firmato il 17 dicembre 2020
- Statuto della Città Metropolitana di Roma Capitale che indica: *“La Città metropolitana di Roma Capitale persegue e favorisce la qualità della vita e delle relazioni, le pari opportunità e la non discriminazione, promovendo azioni dirette in ogni campo della vita civile, sociale e nei processi di riorganizzazione dell’Ente (Statuto della Città Metropolitana di Roma Capitale artt. 1-12 e 46)*

Delibere della CIVIT (ora ANAC), emanate in materia di pari opportunità, performance e di qualità dell’azione amministrativa

- Delibera n. 22/2011 “Indicazioni – sottoposte a consultazioni – relative allo sviluppo dell’ambito delle pari opportunità nel ciclo della gestione delle performance”;



- Delibera n. 5/2012 “Linee guida ai sensi dell'art.13 comma 6 lettera b del D.lgs. n. 150/2009 relative alla struttura e modalità di redazione della “Relazione sulla performance”;
- Delibera n. 6/2012 “Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance”;
- Delibera n. 50/2013 “Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016”;
- Delibera n.72/2013 “Approvazione del Piano nazionale Anticorruzione”.

PREMESSA

La Città Metropolitana di Roma Capitale ha rinnovato, con Determinazione Dirigenziale R.U. 608 del 27 febbraio 2020 e Determinazione Dirigenziale R.U. 981 del 3 marzo 2020, il nuovo Comitato Unico di Garanzia della Città Metropolitana di Roma Capitale.

Il Piano Triennale di Azioni Positive è stato elaborato dal CUG, in continuità programmatica con quello già adottato dalla Città Metropolitana di Roma Capitale per il triennio 2018-2020 e si concretizza in azioni a salvaguardia della cultura organizzativa dell’Ente, nel consolidare le buone prassi, ma anche nella sperimentazione di nuove metodologie innovative, finalizzate alla valorizzazione delle persone, delle differenze e del benessere.

Il P.T.A.P. deve rappresentare per l’Amministrazione un’opportunità e uno strumento concreto orientato alle politiche del personale finalizzato al raggiungimento delle pari opportunità, pari dignità, benessere organizzativo e sicurezza in ottica di genere nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana di Roma Capitale.

Con lo scopo di rispondere al dettato normativo, ma prioritariamente per dare un contributo concreto all’attuazione delle pari opportunità nel lavoro, del miglioramento del clima lavorativo e quindi di favorire la condivisione di valori di equità e di rispetto nell’ Ente, la Città Metropolitana di Roma Capitale, intende realizzare il presente Piano di Azioni Positive 2021-2023, teso al perseguimento delle seguenti finalità di carattere generale:

1. Rafforzamento dell’azione del CUG della CMRC e rilancio della visibilità del Comitato all’interno e all’esterno dell’Ente
2. Sviluppo di strategie organizzative orientate alle Pari Opportunità, Cultura di genere e Diritti umani
3. Miglioramento del Benessere Organizzativo attraverso: a) conciliazione tempi di vita e di lavoro; b) prevenzione della salute e sicurezza di genere e stress lavoro correlato
4. Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, mobbing, conflittualità e violenza di genere

Le azioni del Piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno dall'analisi di contesto.

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione del presente Piano sono affidati prioritariamente al Comitato Unico di Garanzia.

Tale Piano, che è orientato a non prevedere costi per l'Amministrazione, verrà attuato attingendo alle professionalità e servizi interni all'Ente e attraverso convenzioni/protocolli d'intesa con Enti e soggetti pubblici territoriali.

**PER IL PERSEGUIMENTO DELLE PREDETTE FINALITÀ IL PIANO INTENDE REALIZZARE
I SEGUENTI OBIETTIVI:**

<u>RAFFORZAMENTO DELL'AZIONE DEL CUG DELLA CMRC</u>
Obiettivi:
<ul style="list-style-type: none"> • Valorizzare il ruolo del CUG • Rafforzare la visibilità del CUG sia nel territorio della CMRC che a livello nazionale • Promuovere tra il personale la conoscenza del CUG quale interlocutore atto a proporre iniziative a favore delle pari opportunità, del benessere lavorativo e del contrasto alle discriminazioni • Rafforzare i rapporti con le Consigliere di parità territoriali attraverso la sottoscrizione di protocolli d'intesa e convenzioni (Direttiva 4 marzo 2011 "Linee guida di funzionamento dei CUG) • Attivare sinergie con il Comitato paritetico per l'innovazione istituito il 7.9.2018 ai sensi dell'art 6 del CCNL 21.05.2018 • Favorire la collaborazione con i CUG del territorio metropolitano e la Rete Nazionale dei CUG
Azioni:
<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornare sull'home page dell'Ente, alla sezione dedicata al CUG, la composizione del nuovo Comitato • Informare il personale, delle attività svolte dal Comitato, attraverso flussi informativi periodici e l'aggiornamento della sezione del CUG • Definire attraverso un atto dell'amministrazione i rapporti funzionali e la collaborazione tra il CUG e le strutture dell'Ente, in considerazione della normativa di riferimento del CUG e gli obiettivi di promozione delle pari opportunità ricompresi tra gli ambiti di misurazione della performance (D.Lgs. 150/2009 così come modificato con D.Lgs. 74/2017) • Prevedere un modulo formativo per i componenti del CUG sulla violenza di genere e sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro • Prevedere ai fini della piena operatività e funzionalità del CUG una segreteria tecnica del Comitato (fermo restando le attività di supporto al CUG garantite dalla Direzione Generale a norma dello Statuto metropolitano e del Regolamento Ufficio e Servizi dell'Ente)

PARI OPPORTUNITÀ, CULTURA DI GENERE E DIRITTI UMANI

Obiettivi:

- Promuovere la cultura delle pari opportunità e della non discriminazione, una cultura che rispetti e riconosca le differenze e che favorisca un cambiamento culturale
- Veicolare una cultura in grado di fronteggiare gli stereotipi e di promuovere modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere
- Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere e diffondere un linguaggio non discriminatorio nei documenti di lavoro
- Diffondere modelli culturali improntati alla promozione delle pari opportunità
- Sensibilizzare sul tema della violenza di genere e sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro

Azioni:

- Predisporre documenti (ad esempio circolare interna, piani di lavoro, schede di valutazione) che sensibilizzino il personale all'adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, ad esempio utilizzando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi – come “persone” anziché “uomini”, “lavoratori e lavoratrici” anziché “lavoratori” avvalendosi anche dei suggerimenti contenuti nella Direttiva 23/5/2007 P.C.M. “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- Predisporre un'indagine quanti-qualitativa sulla percezione delle pari opportunità dei dipendenti e la successiva analisi dei dati
- Organizzare incontri/eventi rivolti alle dipendenti e dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità e alla sensibilizzazione al tema della violenza di genere
- Predisporre un modulo formativo obbligatorio di aggiornamento sui temi di pari opportunità per i responsabili ed operatori addetti alla gestione del personale
- Organizzare un modulo formativo a partecipazione obbligatoria per la Dirigenza, anche mediante strumenti innovativi, sulla violenza di genere e sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro
- Realizzare iniziative/azioni di partecipazione del personale della Città Metropolitana, in occasione di ricorrenze istituzionali o di altre iniziative



BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivi in materia di conciliazione tempi di vita e di lavoro:

- Favorire l'attuazione e l'aggiornamento della modalità di lavoro agile
- Prevenire ed intervenire nelle situazioni di stress legate alla difficoltà di conciliazione vita/lavoro
- Sostenere anche indirettamente la gestione familiare in modo da favorire le possibilità di sviluppo di carriera delle donne

Azioni:

- Prevedere lo svolgimento della prestazione lavorativa *smart working*, in base al quadro normativo di riferimento aderendo al POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile)
- Prevedere un questionario per i dipendenti sulla conoscenza della modalità del lavoro agile e sui riflessi percepiti nella vita privata e lavorativa
- Prevedere moduli formativi in materia di *smart-working*, rivolti innanzitutto ai dirigenti, informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa
- Favorire la conoscenza di nuovi istituti flessibili per la conciliazione come ad esempio, la diffusione della pratica delle ferie solidali tra il personale
- Definire spazi di socializzazione dedicati all'incontro dei/delle dipendenti dell'Ente
- Garantire un coinvolgimento più consapevole del personale, attraverso la circolazione delle informazioni e l'opportuna divulgazione delle azioni proposte nel seguente Piano, per una partecipazione "attiva" dei dipendenti alla realizzazione delle finalità dell'Ente
- Prevedere una giornata all'anno dedicata alle/ai dipendenti della CMRC al fine di stimolare il senso di appartenenza e coesione all'interno della Città Metropolitana di Roma Capitale



Obiettivi in materia di prevenzione della Salute e sicurezza di genere, stress lavoro correlato:
<ul style="list-style-type: none">• Realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici e le prestazioni svolte• Concorrere alla promozione della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso l'adozione di stili di vita sani• Contribuire allo studio e all'elaborazione di una scheda di valutazione del rischio (DVR) che tenga conto dei rischi connessi al genere in collaborazione con l'ufficio competente
Azioni:
<ul style="list-style-type: none">• Predisporre indagini quali-quantitative in materia di benessere organizzativo• Predisporre interventi volti a migliorare le condizioni e l'organizzazione del lavoro, che garantiscano un clima aziendale improntato al benessere di chi lavora e privo di comportamenti molestanti• Prevenire le malattie maggiormente diffuse facilitando il controllo e le diagnosi precoci• Promuovere l'adozione di stili di vita corretti, anche attraverso campagne di informazione e sensibilizzazione alla salute e al benessere e ai diversi regimi alimentari• Inserire il genere nella valutazione del rischio e del rischio stress lavoro correlato

PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E AL MOBBING

Obiettivi:

- Prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città metropolitana di Roma Capitale
- Valorizzare le differenze per migliorare l'ambiente di lavoro
- Riconoscere e valorizzare il merito e le competenze
- Diffondere la conoscenza della normativa antidiscriminazione
- Rafforzare la prevenzione e il contrasto alle molestie e al mobbing
- Prevenire e contrastare i fenomeni discriminatori relativi al genere, all'età, alla disabilità, all'orientamento sessuale
- Formare, informare e sensibilizzare sulla violenza di genere
- Contribuire a contrastare la violenza contro le donne attraverso campagne di sensibilizzazione in rete con i CUG del territorio metropolitano

Azioni:

- Adozione del Codice di comportamento per la tutela della dignità della persona nei luoghi di lavoro, elaborato dal CUG
- Prevedere l'attivazione di uno Sportello di ascolto rivolto ai dipendenti, dedicato ad accogliere situazioni di violenza, disagio o difficoltà
- Monitorare nel tempo - in ottica di genere - attraverso i dati già in possesso dell'Ente o da acquisire attraverso indagini e questionari, i titoli di studio dei dipendenti, le progressioni di carriera, la composizione delle commissioni concorsuali, la valutazione del personale e ogni altro dato che possa risultare utile ai fini dell'affermazione delle pari opportunità e della non discriminazione nell'Ente
- Inserire moduli di formazione sulla violenza di genere e sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro

Attraverso il presente Piano s'intende proporre una traccia da seguire finalizzata alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che favorisca l'espressione del potenziale individuale in relazione all'organizzazione lavorativa, come leva strategica, per il raggiungimento degli obiettivi di benessere personale e di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

*Per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni*