



**COMUNE DI CATTOLICA**

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

per il triennio

2023 - 2025

## FONTI NORMATIVE

### PREMESSA

art. 1 Obiettivi

art. 2 Azioni per il raggiungimento degli obiettivi

art. 3 Monitoraggio del piano

art. 4 Durata e diffusione

## Fonti Normative

- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 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”
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- Legge Regionale Emilia Romagna n. 6 del 27 giugno 2014, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)
- Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità n. 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”
- Visto il DUP 2022

## Premessa

Il presente piano delle azioni positive si inserisce nell’ambito di iniziative promosse dal comune di Cattolica, così come prescritto dal D.lgs n. 198/2006 “Codice di pari opportunità tra uomo e donna” con il quale il legislatore ha individuato misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

In generale si richiede un approccio alla parità di genere in ambito lavorativo che, lungi dall’esaurirsi nella tradizionale sintagma “parità uomo-donna” riconosca pienamente il primato costituzionale di ogni persona indipendentemente dagli orientamenti sessuali e/o della relativa identità sessuale, dando piena tutela ai lavoratori LGBTQIA+.

L'adozione del piano delle azioni positive, quindi, ha come scopo la rimozione degli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono, quindi, uno strumento operativo con lo scopo di:

- eliminare la disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle persone senza discriminazione di genere in particolare attraverso l'orientamento professionale e gli strumenti della formazione;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provochino effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle persone senza discriminazione di genere nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i generi.

Il Codice citato, inoltre, al Libro 3 – Titolo 1 - Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 e ss., riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Inoltre, le azioni positive sono **misure temporanee speciali** che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena e effettiva parità di opportunità di genere:

- misure speciali in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta;
- misure temporanee in quanto necessarie finché si rileva disparità di trattamento di genere;

Importante richiamare la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, che facendo riferimento alla Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattori di qualità.

Accanto ai predetti obiettivi, coerentemente a quanto indicato dal nuovo CCNL 2019/2021 e ancora di più con il nuovo CCNL approvato il 16/11/22 in materia di lavoro agile si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a fornire una cultura della

differenza di genere, a realizzare nuove politiche dei cicli e dei tempi della vita.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione di disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro al fine di favorire l'inclusione lavorativa e sociale accrescendo l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e contribuendo al miglioramento della qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini.

Il comune di Cattolica:

- con Delibera di Giunta n. 53 del 19/10/2011 ha approvato il piano triennale delle azioni positive 2011/2013
- con Delibera di Giunta n. 171 del 18/12/2013 ha confermato per il triennio 2014/2016 il piano precedentemente approvato;
- con Determina dirigenziale n. 4 del 2/1/2017 ha approvato il rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010 con nomina dei componenti effettivi e supplenti.
- con Delibera di Giunta n. 32 del 27/02/2018 ha approvato il piano delle azioni positive 2017/2019;
- con delibera di Giunta n. 44 del 19/03/2019 ha approvato il piano delle azioni positive 2019/2021;
- con delibera di Giunta n. 56 del 17/03/2021 ha approvato il piano delle azioni positive 2021/2023;

Con il presente atto si intende approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025, prendendo atto che per l'anno 2022, in continuità con il triennio precedente, devono intendersi confermate le linee approvate con il precedente piano.

Per quanto concerne gli anni 2023/2025 il presente Piano, nel confermare la piena continuità in termini di obiettivi ed azioni previste per l'anno precedente, vuole inoltre portare ulteriori contenuti al fine di rappresentare uno strumento per offrire a tutti i lavoratori, senza distinzione di genere, la possibilità di svolgere la propria attività in un contesto lavorativo sicuro ed attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, con particolare riguardo ai percorsi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro previsti nell'ambito del nuovo CCNL 2019/2021 e al generale benessere organizzativo per tutte le persone dipendenti dell'Ente;

All'elaborazione e approvazione del Piano delle azioni positive concorrono vari attori come rappresentato nel seguente diagramma:



- Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- Obiettivo 2.** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 4.** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione dei lavorator\* in seno alla famiglia.
- Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità di genere.
- Obiettivo 7.** Favorire l'implementazione di un piano di miglioramento del Benessere Organizzativo

## Art. 2

### Azioni per il raggiungimento degli obiettivi

L'obbligo normativo di cui al D.Lgs. n. 198/2006, come sopra espresso in termini di obiettivi per il triennio 2023/2025, verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive programmate:

**Azione 1.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo di espressioni rispettose della parità di genere. Prevedere nelle selezioni per figure apicali e dirigenti domande specifiche in merito alle politiche dell'inclusione di genere.

**Azione 2.** Avviare azioni di sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità di genere, (direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/19);

**Azione 3.** curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio della parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità adottando strumenti idonei (modulistica, codici etici, codici di condotta ...) (direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/19);

**Azione 4.** utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti ...) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano tutti i generi, ad esempio "persone" anziché "uomini" (direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/19), e l'uso dell'asterisco in sostituzione della vocale finale che indica il genere.

**Azione 5.** Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità;

**Azione 6.** Indagine per la misurazione del benessere organizzativo e predisposizione e attuazione di un piano di miglioramento attivabili per mezzo di ricerca e sperimentazione di metodologie per rafforzare la motivazione e favorire l'ascolto e la crescita del personale;

**Azione 7.** Confermare l'attività dello sportello di ascolto anche per l'anno 2023 e valutarne eventuale implementazione sulla base del report dell'incaricat\*;

**Azione 8.** Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative applicate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo (es. turni, conciliazione degli orari vita/lavoro, lavoro agile etc.)

**Azione 9.** Definizione di forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati, da attivarsi, su richiesta del personale interessato e in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e potranno essere definite a seguito di confronto con le organizzazioni sindacali.

**Azione 10.** Introdurre all'interno delle conferenze di servizio la trattazione dell'argomento benessere organizzativo;

**Azione 11.** Introduzione del bilancio di genere, quale strumento utile per destinare la spesa pubblica in

modo orientato verso le esigenze della componente sociale di genere e favorire la conciliazione degli stili di vita e di lavoro, attraverso politiche relative a sanità, istruzione e al welfare entro il triennio di riferimento. (DUP). Avvio di tavoli tecnici con i settori interessati al fine della programmazione delle azioni da intraprendere per la realizzazione entro il 2023;

**Azione 12.** promozione di iniziative a sostegno della comunità LGBTQIA+, quali l'adesione alla rete READY, la Rete Italiana delle Regioni, Province Autonome ed Enti Locali impegnate a prevenire, contrastare e superare le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, anche in chiave intersezionale con gli altri fattori di discriminazione, quali sesso, disabilità, origine etnica, orientamento religioso, età. (DUP)

La realizzazione del Piano avverrà con il coordinamento dei Dirigenti cui fanno capo i servizi coinvolti dalle suddette azioni e con il coinvolgimento di tutto il personale.

La sua realizzazione avverrà con fondi che a ciò verranno appositamente destinati nei limiti delle disponibilità di bilancio.

#### **Art. 4**

#### **Monitoraggio del Piano**

Il Piano triennale 2023/2025 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG di svolgere il proprio compito, come da D.D. n.179/2019, di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

L'Ente approverà il Piano del triennio successivo anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale.

#### **Art. 5**

#### **Durata e diffusione**

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Rimini ed alla Consigliera provinciale di parità.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutt\* i dipendent\* sulla rete del Comune.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Organizzazione e gestione giuridica del Personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.