

## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021-2023**

### **RELAZIONE INTRODUTTIVA**

Il Piano Triennale per l'Attuazione delle Politiche di Pari Opportunità rappresenta per il Comune di Livorno un mezzo per contrastare ogni forma di discriminazione e per promuovere la diffusione del benessere sui luoghi di lavoro, fondata sui principi di equità di genere, pari opportunità ed inclusione sociale.

Promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, oltre che a un preciso obbligo normativo, risponde a fondamentali obiettivi di equità e a un corretto riconoscimento del merito e costituisce una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa e, di conseguenza, per accrescere la qualità delle prestazioni rese ai cittadini.

Le amministrazioni pubbliche sono infatti tenute ad attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere, quali datori di lavoro "esemplari" (Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 contenente "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"), 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 prestazioni.

Pertanto, in attuazione dei principi di uguaglianza e pari opportunità previsti dalla nostra Costituzione (art. 3 e art. 51) e in attuazione di quanto disposto dal D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006, dal D. Lgs. 165/2001, nonché dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la pubblica amministrazione del 26 giugno 2019 relativa alle misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche, l'Amministrazione comunale di Livorno intende approvare questo piano triennale che ha la finalità di contrastare tutte le forme di discriminazione, fondate sui motivi più diversi, quali razza, origine etnica, religione, disabilità, orientamento sessuale, laddove il genere diviene talvolta una delle variabili coinvolte, ma non certamente la sola. In particolare, l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede per le Amministrazioni Pubbliche la necessità di mettere in campo azioni positive finalizzate alla realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna.

Le azioni positive previste nel Piano, prendendo spunto dalle azioni precedentemente completate e da quelle ancora in corso di attuazione, mireranno al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni effettive di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente
- Uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di crescita professionale
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere
- Promozione del benessere organizzativo con particolare attenzione all'analisi dello stress lavoro-correlato

Considerato che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e che forme di discriminazione possono nascondersi nelle stesse regole che disciplinano

l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la produzione normativa e, più in generale, lo svolgimento dell'attività amministrativa siano valutate anche in base all'impatto che queste possono generare dal punto di vista degli effetti discriminatori.

Oltre al tema della discriminazione occorre favorire l'integrazione e l'uguaglianza sostanziale attraverso la promozione di azioni positive che possano costruire percorsi finalizzati ad individuare specificità e diversità, nonché a consentire nel concreto ad ognuno di poter esprimere le proprie potenzialità in ambito lavorativo.

Le azioni previste dal piano non si limitano però al campo del lavoro, ma riguarderanno anche il campo dell'informazione, della formazione professionale, della vita sociale e civile.

All'interno del Comune di Livorno vi è una forte presenza femminile, anche per questo si deve avere, nella gestione del personale, un'attenzione particolare al verificare che venga evitata ogni forma di seppur sottile di discriminazione, ed è più che mai necessaria l'attivazione di strumenti volti a promuovere e favorire il realizzarsi in concreto delle reali pari opportunità tra uomini e donne.

Alla luce di quanto sopra e valutato il contesto di riferimento attuale, appare infine particolarmente interessante verificare come la fase di emergenza pandemica in corso abbia influito sugli stili di vita e sui ritmi di lavoro, con particolare riferimento alla situazione femminile.

A tal fine viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

#### SITUAZIONE PERSONALE MARZO 2021:

|                                 | Categoria A | Categoria B | Categoria C | Categoria D | Dirigenti |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|
| <b>uomini</b>                   | 4           | 60          | 184         | 84          | 8         |
| <b>donne</b>                    | 1           | 87          | 389         | 172         | 10        |
| <b>TOTALE</b>                   | <b>5</b>    | <b>147</b>  | <b>573</b>  | <b>256</b>  | <b>18</b> |
| <b>TOTALE DIPENDENTI UOMINI</b> |             |             |             | <b>340</b>  |           |
| <b>TOTALE DIPENDENTI DONNE</b>  |             |             |             | <b>659</b>  |           |
| <b>TOTALE DIPENDENTI</b>        |             |             |             | <b>999</b>  |           |

|   |           |  |        |
|---|-----------|--|--------|
| N. delle Posizioni organizzative ricoperte da uomini all'interno dell'Ente sul totale | <b>31</b> | % delle P.O uomini rispetto al numero dei dip. uomini presenti nell'ente | 11,00% |
| N. delle Posizioni organizzative ricoperte da donne all'interno dell'Ente sul totale  | <b>44</b> | % delle P.O uomini rispetto al numero dei dip. Donne presenti nell'ente  | 15,00% |

Il Piano si sviluppa in obiettivi, suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive.

Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i Settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da renderlo dinamico ed efficace.

Il Comitato Unico di Garanzia annualmente effettuerà un monitoraggio relativo al raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano triennale e relazionerà l'amministrazione in merito.

## OBIETTIVI DEL PIANO

In coerenza anche con le disposizioni dei vari CCNL che si sono susseguiti, vengono individuati i seguenti obiettivi, illustrati nelle allegate schede:

- 1) Realizzare un'indagine conoscitiva sulla realtà del Comune di Livorno in materia di politiche di genere, pari opportunità e benessere organizzativo;
- 2) Promuovere la cultura del rispetto delle diversità, diffondere il concetto di parità e di uguaglianza sostanziale finalizzato al contrasto di ogni forma di discriminazione
- 3) Promuovere la salute e il benessere organizzativo

### PROGETTI ED AZIONI POSITIVE

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>OBIETTIVO N. 1</b>     | <b>Proseguire nell'indagine conoscitiva sulla realtà del Comune di Livorno in materia di politiche di genere, pari opportunità e benessere organizzativo, anche alla luce dell'emergenza pandemica in corso</b>  |
| <b>PROGETTI ED AZIONI</b> | <p>1) Promuovere la somministrazione di un questionario ai dipendenti per rilevare la situazione familiare, in particolare per la presenza di minori, anziani, disabili da accudire. Elaborazione analisi e restituzione dei successivi dati al fine di far emergere le aree critiche e, successivamente, orientare in modo mirato le azioni di promozione delle pari opportunità di valorizzazione delle differenze e di supporto al benessere dell'organizzazione</p> <p>2) Promuovere, con i competenti uffici, l'analisi delle modalità con le quali il personale ha affrontato la gestione emotiva della pandemia ed in particolare il cambiamento del lavoro agile, al fine di favorire forme di sostegno e accrescere il senso di appartenenza nei confronti dell'organizzazione</p> <p>3) Aggiornamento costante della intranet del Comune di Livorno con ogni notizia inerente l'attività CUG e la divulgazione di tematiche, normative, azioni positive. Predisposizione della modulistica specifica per segnalazioni da inviare al CUG.</p> |
| <b>DESTINATARI</b>        | I dipendenti   |
| <b>ASSEGNATARI</b>        | CUG e uffici competenti dell'Ente  |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>OBIETTIVO N. 2</b> | <b>Promuovere la cultura del rispetto e valorizzazione delle diversità, diffondere il concetto di parità e di uguaglianza sostanziale finalizzato al contrasto di ogni forma di discriminazione, per una società più equa ed inclusiva</b> |
|-----------------------|--|

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>PROGETTI ED AZIONI</b> | <p>1) Aggiornamento dell'elenco delle associazioni che si occupano di problematiche legate a tutte le forme di discriminazioni anche sessuali e alla difesa delle donne presenti sul territorio comunale ai fini di agevolarne l'accessibilità da parte dei dipendenti.</p> <p>2) Organizzare incontri di sensibilizzazione e divulgazione sulle tematiche delle pari opportunità e della differenza di genere, compatibilmente con l'emergenza sanitaria in atto.</p> <p>3) Promuovere un linguaggio non discriminatorio e rispettoso delle differenze di genere, mediante campagne di sensibilizzazione e/o Linee guida indirizzate al personale.</p> |
| <b>DESTINATARI</b>        | I dipendenti  |
| <b>ASSEGNATARI</b>        | CUG e uffici competenti dell'Ente   |

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>OBIETTIVO N. 3</b>     | <b>Promuovere la salute e il benessere organizzativo</b>  |
| <b>PROGETTI ED AZIONI</b> | <p>1) Verifica costante circa lo stato di attuazione di programmi di miglioramento della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro e di adeguamento alle normative di contrasto all'emergenza Covid-19</p> <p>2) Indagini finalizzate alla valutazione del rischio in ottica di genere e riguardo alle fonti di stress lavoro-correlato</p> <p>3) Verifica degli interventi finalizzati al possibile acquisto di strumentazione e arredi funzionali per il miglioramento del benessere lavorativo</p> <p>4) Verifica degli interventi relativi alle condizioni climatiche dei locali e di tutti i luoghi di lavoro</p> <p>5) Formazione professionale finalizzata al superamento degli stereotipi di genere dei dipendenti, proseguendo il percorso già da tempo avviato in particolare per le educatrici dei nidi, compatibilmente con l'emergenza pandemica in atto</p> |
| <b>DESTINATARI</b>        | I dipendenti  |
| <b>ASSEGNATARI</b>        | CUG e uffici competenti dell'Ente   |

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale (2021/2023).

Il Piano è pubblicato all'Albo pretorio online dell'ente, sul sito internet ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale, in modo di poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

Il Comitato Unico di garanzia ha il compito di vigilare sull'attuazione e il raggiungimento degli obiettivi previsti dal presente Piano triennale.

La Presidente del  
Comitato Unico di Garanzia  
Dr.ssa Bacci Graziani Senia