



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023-2025

Relazione introduttiva	pag. 2
Obiettivo 1: rafforzare il ruolo del cug	pag. 4
Obiettivo 2 Promuovere e facilitare il benessere lavorativo	pag. 5
Obiettivo 3 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	pag. 7

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il Piano di Azioni Positive (PAP) del Comune di Livorno relativo al triennio 2023/2025, in continuità con il precedente Piano 2021-2023, intende proseguire e ampliare le iniziative promosse dal Comune di Livorno per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, nonché rappresentare uno strumento concreto per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e stress.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute infatti a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per rendere il Piano più democratico ed efficiente. Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre “in progress” e, pertanto, entro il 31 gennaio di ogni anno viene aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo che confluisce nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La norma italiana 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”.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti delle/dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne 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 la conciliazione di condizioni e tempi di lavoro con l'equilibrio tra responsabilità

- familiari e professionali per una migliore ripartizione di responsabilità tra i due sessi, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro con flessibilità, telelavoro, mappatura delle competenze, accompagnamento nella fase di rientro da lunghe assenze, congedi parentali;
- attuare politiche di reclutamento e gestione del personale realmente paritarie nelle commissioni di concorso, anche attraverso l'obbligo di rappresentanza femminile, ed una valutazione basata più sul risultato che sulla mera presenza.
 - garantire il monitoraggio del divario di genere con azioni mirate ove questo è superiore ai due terzi.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono 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 – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne nonché finalizzate a:

- porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni;
- evitare eventuali svantaggi;
- equilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

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, la quale ha richiamato la 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 fattore di qualità.

La presentazione dei Piani triennali non è tuttavia solo un atto formale, ma rappresenta un momento fondamentale per attivare misure e meccanismi di gender mainstreaming, azioni positive e buone prassi volte a consentire una reale parità tra uomini e donne da parte delle Amministrazioni.

Il piano riassume obiettivi, tempi, risorse disponibili e risultati attesi per riequilibrare situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne, assume gli obiettivi di trasversalità e di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'Ente pubblico.

Di seguito si riportano gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive 2023-2025 con le relative azioni per realizzarle, i destinatari coinvolti e la tempistica di realizzazione.

Obiettivo 1 RAFFORZARE IL RUOLO DEL CUG

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Livorno è stato costituito con atto del Segretario Generale n. 940 del 22/03/2011. A seguito dell'interpello prot. n. 145216 del Dirigente del Settore Indirizzo, Organizzazione e Controllo, sono state raccolte le candidature per il rinnovo del Comitato Unico di Garanzia. La determina del Direttore Generale n. 1605 del 1 marzo 2021, quindi, ha costituito nuovamente il CUG. I componenti sono stati individuati sulla base dei *curricula* dei candidati e delle candidate e tenendo anche conto del rispetto del principio della parità di genere, della provenienza dei candidati da diverse aree funzionali dell'Amministrazione e della provenienza di questi ultimi dal personale dirigente e non dirigente. Il CUG di Livorno ha aderito alla Rete Nazionale dei CUG.

L'obiettivo che ci si propone di raggiungere è quello di rafforzare il ruolo del CUG del Comune di Livorno agendo su più livelli:

- rafforzando la capacità di interazione e collaborazione con gli uffici comunali e con organismi con finalità analoghe di livello locale e nazionale;
- facendo conoscere l'esistenza, le finalità e le modalità di funzionamento del CUG del Comune di Livorno a tutto il personale.

AZIONI

1. Aggiornamento del **Regolamento** del CUG sulla base della normativa nazionale (2023)

Periodo: 2023

Soggetti coinvolti: Componenti CUG

2. Diffusione della **conoscenza del CUG** all'interno dell'Ente attraverso una campagna di comunicazione (breve questionario online) finalizzata a far conoscere il CUG e a raccogliere proposte sulle azioni da realizzare

Periodo: 2023

Soggetti coinvolti: Componenti CUG – Ufficio Personale

3. Rafforzamento dei rapporti istituzionali attraverso incontri con la **Consigliera di Parità** e la **Commissione Consiliare Pari Opportunità**

Periodo: 2023

Soggetti coinvolti: Componenti CUG, Consigliera di Parità, Commissione Consiliare Pari Opportunità

4. Rafforzamento dei rapporti con la **Rete Nazionale dei CUG** partecipando alle iniziative formative e pubblicando articoli sul magazine "La voce dei CUG"

Periodo: 2023

Soggetti coinvolti: Componenti CUG

5. Aggiornamento della sezione **Intranet** dedicata al CUG inserendo anche un'area dedicata alla **rassegna normativa e giurisprudenziale** sui temi connessi alle attività del CUG

Periodo: 2023-2025

Soggetti coinvolti: Componenti CUG

Obiettivo 2 PROMUOVERE E FACILITARE IL BENESSERE LAVORATIVO

Per benessere organizzativo si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno. Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Trattandosi di un tema complesso e in continuo divenire l'obiettivo che ci si propone è quello di intervenire su alcune dimensioni strategiche tra cui:

- collaborare con gli uffici competenti (RSPP) alla realizzazione delle attività minime previste dalla normativa (indagine stress lavoro correlato)
- collaborare con l'ufficio personale e con le organizzazioni sindacali nella riflessione e nella disciplina di tutti gli aspetti connessi al lavoro a distanza
- collaborare con l'ufficio personale e con le organizzazioni sindacali nell'avvio di una progettazione di possibili strumenti di welfare integrativo
- promuovere una riflessione sul tema delle donne in smart working e delle possibili criticità (isolamento sociale, sovraccarico nel lavoro di cura, ecc.)
- valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nell'organizzazione coinvolgendolo nell'analisi e nella riflessione su quali siano gli ambiti più rilevanti e più strategici per migliorare il clima aziendale anche al fine di individuare le leve per impostare alcune azioni di miglioramento organizzativo e gestionale
- collaborare con l'Ufficio personale nella progettazione di un sistema di Disability Management quale strategia proattiva nel riconoscere e affrontare i fattori strategici che possono facilitare l'inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente lavorativo, progettando politiche e procedure adeguate
- attivare in via sperimentale azioni e servizi concreti a sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici attivando risorse e competenze già presenti nell'Amministrazione Comunale.

AZIONI

1. Avvio di uno studio sulle potenzialità del **welfare integrativo** negli Enti Locali ed elaborazione di proposte concrete

Periodo: 2023-2025

Soggetti coinvolti: Componenti CUG, Ufficio Personale, Organizzazioni Sindacali

2. Creazione di un gruppo di lavoro formato da componenti del CUG, dell'Ufficio personale e del Settore Politiche Sociali per:

- progettare interventi di **Disability Management** per la messa a sistema di interventi a favore di un migliore inserimento dei lavoratori/lavoratrici con disabilità nell'organizzazione comunale
- offrire informazioni ai lavoratori e alle lavoratrici con familiari in situazione di disabilità su tutti i servizi gestiti dal Settore Politiche Sociali e sulle tutele contrattuali

Periodo: 2023 -2025

Soggetti coinvolti: Componenti CUG, Ufficio Personale, Organizzazioni Sindacali

3. Attivazione di uno **sportello** gestito dal Coordinamento Pedagogico del Settore Istruzione per supportare le lavoratrici al rientro dalla maternità. Lo sportello avrà le seguenti funzioni:

- offrire informazioni sulle modalità di accesso ai servizi educativi gestiti o coordinati dal Comune e su tutte le iniziative in essere
- supportare le lavoratrici nella gestione del disagio conseguente al distacco dal bambino/a e al rientro nel mondo del lavoro
- collaborare con l'Ufficio Personale per predisporre materiale informativo specifico sui diritti delle lavoratrici al rientro dalla maternità
- segnalare all'Ufficio Personale, in accordo con la lavoratrice, eventuali situazioni di disagio nell'ambiente lavorativo della donna al rientro dalla maternità (sensazione di isolamento, perdita di competenze e/o ruolo, etc., modifica informale delle mansioni, ecc.)

Periodo: 2023

Soggetti coinvolti: Componenti CUG, Ufficio Personale, Organizzazioni Sindacali

4. Realizzazione dell'**indagine sullo stress lavoro correlato**

Periodo: 2023-2025

Soggetti coinvolti: Componenti CUG, RSPP, Organizzazioni Sindacali

5. Realizzazione dell'indagine online per conoscere le **opinioni dei dipendenti** su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro

Periodo: 2023-2025

Soggetti coinvolti: Componenti CUG, RSPP, Organizzazioni Sindacali

6. Organizzazione di un seminario sul tema "**Smart working e parità di genere**"

Periodo: 2023

Soggetti coinvolti: Componenti CUG, Commissione Comunale Pari Opportunità

Obiettivo 3 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

Il **gender mainstreaming** (o mainstreaming di genere) è un approccio strategico alle politiche che si pone l'obiettivo del raggiungimento dell'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della società e che prevede l'integrazione di una prospettiva di genere nell'attività di realizzazione delle politiche.

Tra i compiti del CUG c'è anche quello di diffondere questo approccio culturale estendendolo alle altre forme di discriminazione che trovano fondamento nell'appartenenza di genere - o nella non appartenenza a nessun genere – e, più in generale a qualsiasi forma di differenza.

In questo ambito proseguirà anche l'impegno sul tema dell'attenzione al linguaggio di genere all'interno dell'Amministrazione.

L'obiettivo che ci si propone di raggiungere è di favorire la partecipazione dei componenti del CUG e dei lavoratori/lavoratrici interessati alle iniziative pubbliche e ai corsi di formazione che l'Amministrazione organizza in collaborazione con i centri antiviolenza, l'associazionismo di genere, il tavolo LGBTQI+, la Regione Toscana, l'Università di Firenze e di Bologna nell'ambito dei temi delle pari opportunità, della condivisione tra i generi, delle discriminazioni.

AZIONI

1. Implementare la collaborazione con le associazioni che si occupano di problematiche legate a tutte le forme di discriminazioni anche sessuali e della difesa delle donne presenti sul territorio comunale, ai fini di agevolarne l'accessibilità da parte dei componenti del CUG e dei dipendenti del Comune attraverso la diffusione delle informazioni sulle seguenti attività:

- cartellone "Marzo delle donne" organizzato dal Centro Donne
- cartelloni iniziative in occasione della ricorrenza del 25 novembre contro la violenza sulle donne
- seminari e formazione sul sostegno alla genitorialità di genere organizzati dai servizi educativi del Comune in collaborazione con l'Università di Firenze e di Bologna
- iniziative e servizi di supporto offerti dallo Sportello L'Approdo LGBTQI+

Periodo: 2023-2025

Soggetti coinvolti: Componenti CUG, Ufficio CRED e CIAF Politiche femminili, Consigliera di Parità, Commissione Comunale Pari Opportunità, Sportello L'Approdo LGBTQI+

2. Collaborare con il gruppo di controllo degli atti amministrativi coordinato dalla Segreteria Generale per il monitoraggio del rispetto del linguaggio non discriminatorio in tutti gli atti dell'Amministrazione Comunale

Periodo: 2023-2025

Soggetti coinvolti: Componenti CUG, Segreteria Generale