

# COMUNE DI CISTERNA DI LATINA

Medaglia d'argento al valor civile



## PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018 – 2020

## PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette 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 sia indiretta - e “*temporanee*” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Legge 125/1991, i Decreti Legislativi 165/2001 e 198/2006 e per ultima la “*Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità del 23 maggio 2007 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”.

Il “*Piano di Azioni Positive*” rappresenta, pertanto, un’opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento imprescindibile nell’ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Come si legge nella Direttiva 23/05/2007 “... *La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l’innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche*”.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, e, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Il Comune di Cisterna di Latina:

- con deliberazione di G.C. n. 85 dell’ 08/06/2012 ha approvato il Piano Triennale delle Azioni positive 2012/2014;

- in attuazione degli obiettivi e delle azioni previste dal Piano, con determinazione settore 10- n.72 del 10/09/2013 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

- con Deliberazione di Giunta Comunale n.27 del 14 Marzo 2014, ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) stabilendo all’art. 5, secondo periodo i compiti propositivi del CUG, tra i quali quello di predisporre piani di azioni positive per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e cercando di garantire, attraverso interventi e progetti l’assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 29/06/2015 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni positive 2015/2017;

- con deliberazione di Giunta Comunale n.18 del 24/02/2016 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni positive 2016/2018;

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 124 dell’1/8/2016 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2017/2019

Il Piano triennale di Azioni Positive 2018-2020 del Comune di Cisterna di Latina, da presentare in coerenza con le nuove scadenze dei documenti contabili previsti dal D.Lgs 118/2011, in continuità

con i precedenti Piano 2015-2017, 2016-2018, 2017-2020 deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

A tal fine, è elaborato il presente Piano triennale di azioni positive mantenendo i medesimi obiettivi e azioni dei precedenti.

## **OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Cisterna di Latina intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

**Obiettivo 1. Tutela del Benessere organizzativo e Sviluppo di una cultura organizzativa,** attraverso attività che promuovono la cultura dell'Ente, il senso di appartenenza, altresì definendo obiettivi comuni e attraverso iniziative che supportino il lavoratore ad intraprendere un approccio flessibile nella propria posizione lavorativa.

**Obiettivo 2. Formazione,** attraverso la promozione di Piani di formazione annuali che tengano conto delle esigenze della struttura organizzativa e dei lavoratori.

**Obiettivo 3. Comunicazione interna e Informazione,** promuovendo la diffusione di informazioni riguardanti l'Ente e le sue relazioni interne ed esterne.

**Obiettivo 4. Promozione del C.U.G.,** promuovendo il ruolo e l'attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione di chi lavora e contro le discriminazioni e prevedendo le attività per il rinnovo dell'attuale Comitato in scadenza.

## **AGGIORNAMENTO DATI SUL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE**

| <b>DIPENDENTI</b> | <b>NUMERO</b> | <b>RAPPORTO %</b> |
|-------------------|---------------|-------------------|
| <b>UOMINI</b>     | 70            | 48,28%            |
| <b>DONNE</b>      | 75            | 51,72%            |
| <b>Totale</b>     | 145           | 100%              |

## **SCHEMA MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE**

| <b>DIPENDENTI A TEMPO PIENO</b> | <b>NUMERO</b> | <b>UOMINI</b> | <b>DONNE</b> | <b>RAPPORTO</b>        |
|---------------------------------|---------------|---------------|--------------|------------------------|
| <b>Dirigenti</b>                | <b>3</b>      | <b>2</b>      | <b>1</b>     | <b>66,66% - 33,34%</b> |
| <b>Cat.D</b>                    | <b>42</b>     | <b>21</b>     | <b>21</b>    | <b>50% - 50%</b>       |
| <b>Cat.C</b>                    | <b>59</b>     | <b>25</b>     | <b>34</b>    | <b>42,38% - 57,62%</b> |
| <b>Cat.B</b>                    | <b>14</b>     | <b>11</b>     | <b>3</b>     | <b>78,57% - 21,43%</b> |
| <b>Cat.A</b>                    | <b>2</b>      | <b>2</b>      | <b>0</b>     | <b>100% - 0%</b>       |

| <b>DIPENDENTI<br/>A TEMPO<br/>PARZIALE</b> | <b>NUMERO</b> | <b>UOMINI</b> | <b>DONNE</b> | <b>RAPPORTO</b>        |
|--|---------------|---------------|--------------|------------------------|
| <b>Cat.D</b>                               | <b>8</b>      | <b>1</b>      | <b>7</b>     | <b>12,50% - 87,50%</b> |
| <b>Cat.C</b>                               | <b>10</b>     | <b>5</b>      | <b>5</b>     | <b>50% - 50%</b>       |
| <b>Cat.B</b>                               | <b>6</b>      | <b>2</b>      | <b>4</b>     | <b>33,34% - 66,66%</b> |
| <b>Cat.A</b>                               |               |               |              |                        |

Dall'analisi della situazione non emerge un divario qualificante tra i generi, sia rispetto alla composizione totale, sia rispetto alle posizioni apicali, superiore rispetto a quello individuato nell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006. E' evidenziabile la netta prevalenza degli uomini rispetto alle donne nelle categorie A e B in cui si inquadrano alcuni profili professionali collegati a lavori qualificabili come "pesanti" per i quali mal si coniugherebbe la presenza di donne.

### **Obiettivo 1.**

#### **TUTELA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E SVILUPPO DI UNA CULTURA ORGANIZZATIVA.**

Il Comune di Cisterna di Latina si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale, impegnandosi a diffondere e rafforzare una cultura organizzativa e il senso di appartenenza attraverso la definizione di Obiettivi comuni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso:

- Accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- Monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo e individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente (rilevazione dello stress da lavoro correlato);
- Formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- Individuazione delle competenze da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale;
- Sviluppo della cultura organizzativa attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida.
- Supporto emotivo e motivazionale affinché il dipendente intraprenda un approccio flessibile della propria prestazione e percependo il cambiamento della propria posizione lavorativa come occasione di valorizzazione e crescita professionale.

A seguito dell'indagine avviata nel 2014 per la rilevazione del grado di benessere organizzativo percepito dai dipendenti dell'amministrazione e della predisposizione del piano di miglioramento, che di conseguenza dovrà essere adottato in stretta sinergia con le azioni già previste nel seguente piano, si individuano i seguenti ambiti di interventi:

- analisi degli esiti dell'indagine ed individuazione delle criticità;
- predisposizione delle proposte di miglioramento, per il superamento delle criticità emerse;
- creazione di un sito web dedicato;

- collaborazione con il SPP per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.

## **Obiettivo 2.**

### **FORMAZIONE.**

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione che le organizzazioni pubbliche e private dedicano alla formazione del personale.

In tutte le pubbliche amministrazioni alla maggior parte dei dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

In particolare, la formazione diviene una azione positiva essenziale e propedeutica affinché sia possibile costruire un terreno sul quale far meglio attecchire le altre azioni.

A tal proposito il Comune di Cisterna di Latina si impegna a promuovere la formazione dei propri dipendenti (operai, impiegati, responsabili, dirigenti) attraverso:

- Piani di formazione approvati annualmente che tengano conto delle esigenze di ogni struttura organizzativa, consentendo la uguale possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò richiede, in generale, che siano articolati in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi familiari oppure che hanno un orario di lavoro part-time.
- Eventuali corsi di formazione tecnica di aggiornamento software e procedure.

## **Obiettivo 3.**

### **COMUNICAZIONE E INTERNA E INFORMAZIONE.**

Il Comune di Cisterna di Latina si impegna a favorire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo, e a migliorare la comunicazione interna e la condivisione delle informazioni nell'Ente e le sue relazioni esterne.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- condivisione interna delle informazioni attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc; in particolare sul punto si evidenzia la necessità di maggiore circolarità delle informazioni riguardanti la composizione e le eventuali modifiche della struttura organizzativa, degli incarichi di responsabilità, degli obiettivi di performance individuale e organizzativa assegnati dall'amministrazione;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e del benessere organizzativo e sulle possibili soluzioni da adottare.

## **Obiettivo 4.**

### **PROMOZIONE DEL C.U.G.**

Il C.U.G. attualmente in carica giunge alla sua naturale scadenza nel mese di dicembre 2016. Il Comune di Cisterna di Latina si impegna ad adottare tutte le iniziative necessarie a disporre la nomina del nuovo Comitato Unico di Garanzia e a mantenere costante l'impegno e le attività proposte dallo stesso, istituito in vista degli art.1, 7, e 57 del D.Lgs. 165/2001, accogliendo pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

### **RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE**

Il Comune di Cisterna di Latina si impegna a garantire con le risorse necessarie il funzionamento del CUG e a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

### **MONITORAGGIO DEL PIANO**

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Cisterna di Latina attiverà un percorso di valutazione, sulla base delle risorse disponibili, sotto la responsabilità del Dirigente del servizio Risorse Umane che, a fasi programmate, informerà ciclicamente il CUG.

Ai sensi dell' art. 5 del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", il CUG svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

### **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.