CITTÀ METROPOLITANA
DI FIRENZE

Parere nr. 2/2021

PARERE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA SUL "PAP DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023 AGGIORNAMENTO PREVISTO DALLA DIRETTIVA 2/2019 – MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA'E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Premessa

Il CUG istituto con atto nr. 3603 del 31/12/2020 nell'ambito dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica opera con l'obiettivo di favorire le azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per rimuovere gli ostacoli della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Come previsto anche dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04.03.2011 "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 discriminizzioni" i Piani in oggetto rientrano sia nella attività propositiva che in quella consultiva/di verifica assegnate al CUG ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato al lavoro) che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 introducendo l'obbligo del benessere organizzativo nelle amministrazioni pubbliche.

Nel quadro di riferimento si aggiunge:

- d.lgs. 15 giugno 2015 n.80 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9 della Legge 10 dicembre 2014, n. 183 con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra le generalità dei lavoratori e, in particolare delle lavoratrici;
- d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l'art. 38 septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009;

Di recente è intervenuta la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" la Direttiva costituisce un aggiornamento degli indirizzi contenuti nella Direttiva 4 marzo 2011.

La Direttiva n.2/2019 stabilisce le modalità di trasmissione da parte dell'Amministrazione al CUG delle informazioni indicate nella direttiva medesima secondo il Format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le pari opportunità entro il 1 marzo di ciascun anno. Le attività attuate in base alle indicazioni contenute nella Direttiva n, 2/2019 devono essere inserite nel Piano triennale delle Azioni Positive

Nell'ambito della funzione **propositiva** del CUG riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'Amministrazione Pubblica.

Quanto alla funzione **consultiva**, il CUG svolge un'azione di prevenzione sulle potenziali situazioni di discriminazione.

Con riferimento ai compiti di **verifica**, il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive svolgendo anche funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro.

A tal fine è significativo che il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020 abbia prescritto la realizzazione, tra le altre misure, di una adeguata azione di formazione di tutte le professionalità che possano entrare in contatto con fatti di violenza di genere o di stalking. Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinchè non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

Fra le altre iniziative previste dal citato Piano strategico rientra anche la realizzazione di una Piattaforma tecnologica che metta in collegamento i CUG nell'ambito di un network nazionale coordinato dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, per favorire il confronto e la condivisione di buone pratiche. A tal fine, sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica è resa disponibile una sezione del Portale del lavoro pubblico specificamente dedicata alla Rete nazionale dei CUG. Il network nazionale potrà essere utilizzato, dai Dipartimenti competenti, per instaurare un contatto più diretto con alcuni CUG ed avviare con gli stessi iniziative volte a valorizzare il loro ruolo all'interno dell'Amministrazione.

Nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, le amministrazioni mettono a disposizione dei CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. d), del d.lgs. 165/2001.

Collaborazione con altri organismi: il CUG, per quanto di propria competenza, collabora con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-*ter* del d.lgs. 165 del 2001, soprattutto con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. Inoltre, il CUG si raccorda, per quanto di propria competenza, con la Consigliera di parità, la Consigliera di fiducia, l'OIV, il RSSPP, il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

OSSERVAZIONI

Il nuovo Piano delle Azioni Positive ha un contenuto programmatico triennale ed è rivolto a promuovere all'interno del luogo di lavoro l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità

come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere organizzativo anche al fine di rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Come evidenziato nella proposta di PAP in esame la programmazione del triennio 2021-2023 tiene obbligatoriamente conto del momento storico che stiamo vivendo e dell'accelerazione sull'introduzione del lavoro agile che la pandemia ha imposto a causa della necessità di rispettare il distanziamento sociale, ridurre la mobilità, privilegiare la didattica a distanza.

Le azioni legate alle pari opportunità, da questo punto di vista sono oggi rivolte non più e non soltanto a garantire la possibilità di fruizione di strumenti di flessibilità oraria o di lavoro a distanza, quanto a superare quel divario derivante dalle competenze o dalla strumentazione informatica possedute dal singolo e che potrebbero incidere sulla concessione o meno del lavoro agile a regime.

Ulteriore aspetto di particolare rilevanza è quello legato al diritto della disconnessione e allo svolgimento di un'attività lavorativa all'interno di contesti familiari o logistici poco favorevoli.

In prospettiva, e per superare queste criticità, potrebbe essere opportuno valutare anche ulteriori modalità di prestazione lavorativa a distanza complessivamente previste dalla Legge 7/8/2015, n. 124.

Su tali presupposti e in coerenza con le finalità promosse dalla normativa vigente sono stati definiti gli obiettivi generali che il presente Piano intende perseguire .

In funzione del raggiungimento di tali obiettivi, il CUG, al quale compete la proposta del Piano di Azioni Positive (secondo quanto previsto dall'art. 57 del D.lgs 165/2001 e dalle Linne Guida di cui alla Direttiva interministeriale 4 marzo 2011), ha esaminato le Azioni contenute nel presente PAP, verificando l'attualità di alcuni interventi previsti e/o non ancora realizzatesi o completati (ad esempio questionario sul benessere organizzativo) riproponendoli all'Amministrazione e in particolare riproponendo l'elaborazione di un questionario sul benessere organizzativo da somministrare a tutto il personale per un'analisi dei dati e di indicatori che consentano una chiara lettura dello "stato di salute" dell'organizzazione metropolitana.

In considerazione della recentissima nomina del CUG si ritiene di:

- promuovere nell'Ente la conoscenza del CUG e delle attività e funzioni di competenza e in particolare della promozione dello Sportello Unico di ascolto, con una revisione della pagina WEB dedicata da implentare costantemente per promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul benessere lavorativo, le pari opportunità e il bilancio di genere, in funzione delle azioni intraprese e delle notizie di stampa ritenute significative come ad esempio quelle inserite mensilmente sul Dipartimento della Funzione Pubblica. Queste possono costituire uno strumento per tutti di confronto e informazioni su importanti temi di attualità. La conoscenza del CUG si compie, inoltre, anche attraverso l'adesione alla RETE dei CUG Promosso dal Dipartimento della funzione pubblica , per lo scambio di esperienze, competenze e buona prassi ed anche al fine di rafforzare il Ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

PROVINCIA
DI FIRENZE

Per quanto riguarda poi, l'azione positiva n. 3 proposta si richiede che la partecipazione formativa, quale strumento per rafforzare le competenze del personale dipendente sia garantita ad almeno 1 dipendente per unità organizzativa.

PARERE

In considerazione della recente nomina e tenuto conto dell'imminente scadenza del termine di adozione del Piano in oggetto si esprime **parere favorevole** al testo proposto chiedendo la parziale modifica o un successivo aggiornamento del Piano per l'integrazione e inserimento delle seguenti misure:

INTEGRAZIONE AZIONE POSITIVA N. 3: INCENTIVAZIONE DI INIZIATIVE FORMATIVE RIGUARDANTI LE COMPETENZE DEL PERSONALE DIPENDENTE.

Obiettivo: rafforzare le competenze del personale dipendente sulle materie legate alle pari opportunità ed al benessere organizzativo.
Descrizione intervento: individuazione di percorsi formativi funzionali per ogni settore della Città Metropolitana e di percorsi trasversali a tutti i settori (ad es.: gestione dello stress legato al lavoro agile, conflitti sui luoghi di lavoro e tematiche inerenti le pari opportunità), con possibilità di fruizione attraverso web seminar, Portale Polo Trio o tramite docenze realizzate dal personale dell'Ente con specifiche competenze nelle materie in oggetto (formazione tra pari).
Risorse finanziarie dedicate: all'interno degli stanziamenti dedicati alla formazione sono presenti le risorse necessarie a garantire quella in esame.
A chi è rivolto: a tutti i dipendenti metropolitani **garantendo la partecipazine di almeno 1 dipendente per unità organizzativa.**

Tempistica: 2021 – 2022 - 2023.

NUOVA PROPOSTA AZIONE POSITIVA

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO.
Obiettivo: coinvolgere tutto il personale in maniera attiva e partecipativa per un'analisi dei dati e di indicatori che consentano una chiara lettura dello "stato di salute" dell'organizzazione metropolitana.
Descrizione intervento: Realizzazione di un questionario sul clima organizzativo che tenga conto anche del particolare momento storico e degli strumenti adottati per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'interno di contesti familiari o logistici poco favorevoli.
Risorse finanziare dedicate: non sono necessari finanziamenti specifici.
A chi è rivolto: a tutti i dipendenti metropolitani.

Tempistica: 2021

NUOVA PROPOSTA AZIONE POSITIVA

PROMUOVERE LA CONOSCENZA DEL CUG.

Obiettivo:

PROVINCIA
DI FIRENZE

- promuovere nell'Ente la conoscenza del CUG e delle attività e funzioni di competenza con una revisione della pagina WEB dedicata da implentare costantemente con la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul benessere lavorativo, le pari opportunità e il bilancio di genere.
- Promozione dello sportello di ascolto;

- pubblicare le azioni e le attività intraprese dal CUG e le notizie di stampa ritenute significative come quelle inserite mensilmente sul Dipartimento della Funzione Pubblica perché costituiscano uno strumento per tutti di confronto e informazioni su importanti temi di attualità.

- Promuovere la conoscenza del CUG anche attraverso l'adesione alla RETE dei CUG Promosso dal Dipartimento della funzione pubblica , per lo scambio di esperienze, competenze e buona prassi ed anche al fine di rafforzare il Ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

Descrizione intervento: aggiornamento del sito WEB- adesione alla RETE dei CUG.

Risorse finanziare dedicate: non sono necessari finanziamenti specifici.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti metropolitani.

Tempistica: 2021

Il Presidente del CUG

Dr.ssa Maria Grazia Fiera