



*Città di Cosenza*



**COMITATO UNICO DI GARANZIA  
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL  
BENESSERE DI CHI  
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**PIANO AZIONI POSITIVE**  
**TRIENNIO 2017-2019**

*Approvato con deliberazione del Comitato Unico di Garanzia n. 2 del 3 aprile 2017*

# ***Indice***

<b><i>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</i></b>	<i>Pag. 3</i>
<b><i>PREMESSA</i></b>	<i>Pag. 4 - 5</i>
<b><i>ARTICOLI</i></b>	
<i>Art. 1 Alcuni dati sul personale del Comune di Cosenza</i>	<i>Pag. 6 – 7 - 8</i>
<i>Art. 2 Obiettivi</i>	<i>Pag. 9</i>
<i>Art. 3 Obiettivo 1 : Pari Opportunità</i>	<i>Pag. 9</i>
<i>Art. 4 Obiettivo 2: Benessere Organizzativo</i>	<i>Pag. 10</i>
<i>Art. 5 Obiettivo 3 : Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica</i>	<i>Pag. 10</i>
<i>Art. 6 Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie</i>	<i>Pag. 10</i>
<i>Art. 7 Monitoraggio del Piano</i>	<i>Pag. 11</i>
<i>Art. 8 Durata</i>	<i>Pag. 11</i>

## **Normativa di riferimento**

- Legge n. 125 del 10.04.1991 “Azioni per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”
- Legge n. 53 dell’8.03.2000 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città”
- D.lgs. n. 267 del 18.08.2000 “Testo Unico sull’Ordinamento degli Enti Locali”
- D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 (artt. 7, 54 e 57) “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- D.lgs. n. 198 del 01.04.2006 “Codice delle Pari Opportunità”
- 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 27/10/2009 “Attuazione della L. 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 04/11/2010 (art. 21) “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di 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 del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità “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 n. 124 del 7/8/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

## **PREMESSA**

Il presente Piano di Azioni Positive è predisposto in attuazione di quanto prescritto nello specifico dal D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La legislazione indica prioritariamente l’obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari, attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l’accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro. - informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

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.

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.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, verso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza

Il Comune di Cosenza:

- Con deliberazione di Giunta comunale n. 15 del 16.02.2012, ha costituito il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- In data 15.10.2012 ha approvato il Regolamento operativo per il funzionamento del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- Con deliberazione n. 1 del 3 marzo 2014 ha approvato il Piano triennale delle Azioni positive 2014-2016;
- Particolare attenzione è stata data all'attività di comunicazione e informazione del CUG con la creazione di un'apposita sezione dedicata al CUG all'interno del sito istituzionale del Comune di Cosenza, del cui aggiornamento si fa carico la segreteria del CUG.
- Ha dotato il CUG, al fine dell'esercizio dei compiti istituzionali, di un proprio budget annuale, nell'ambito delle disponibilità del bilancio comunale.

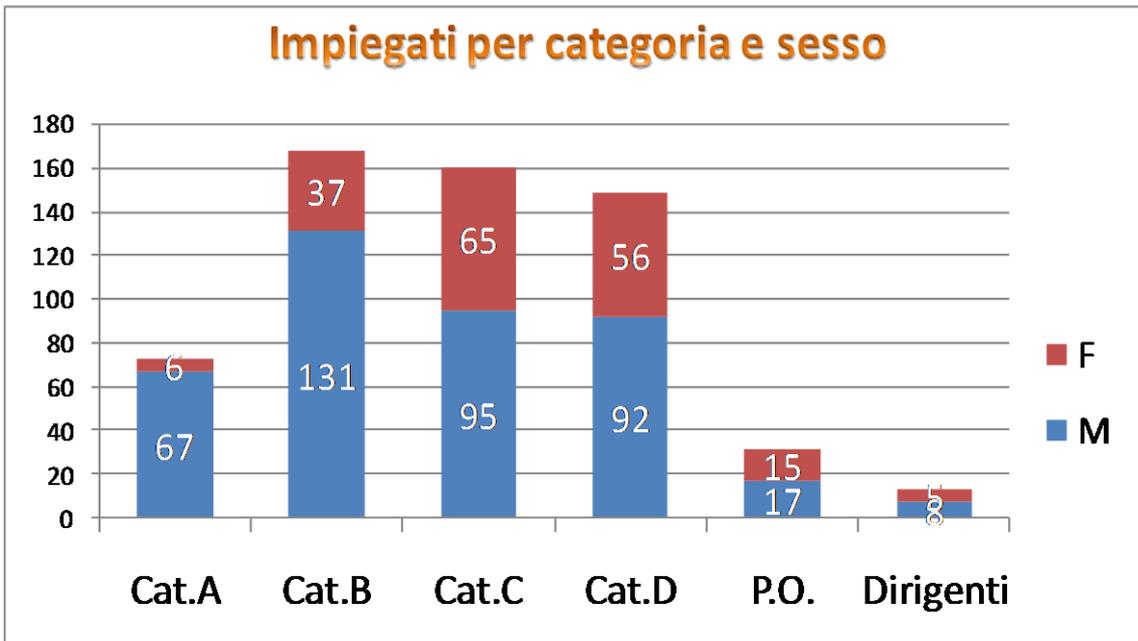
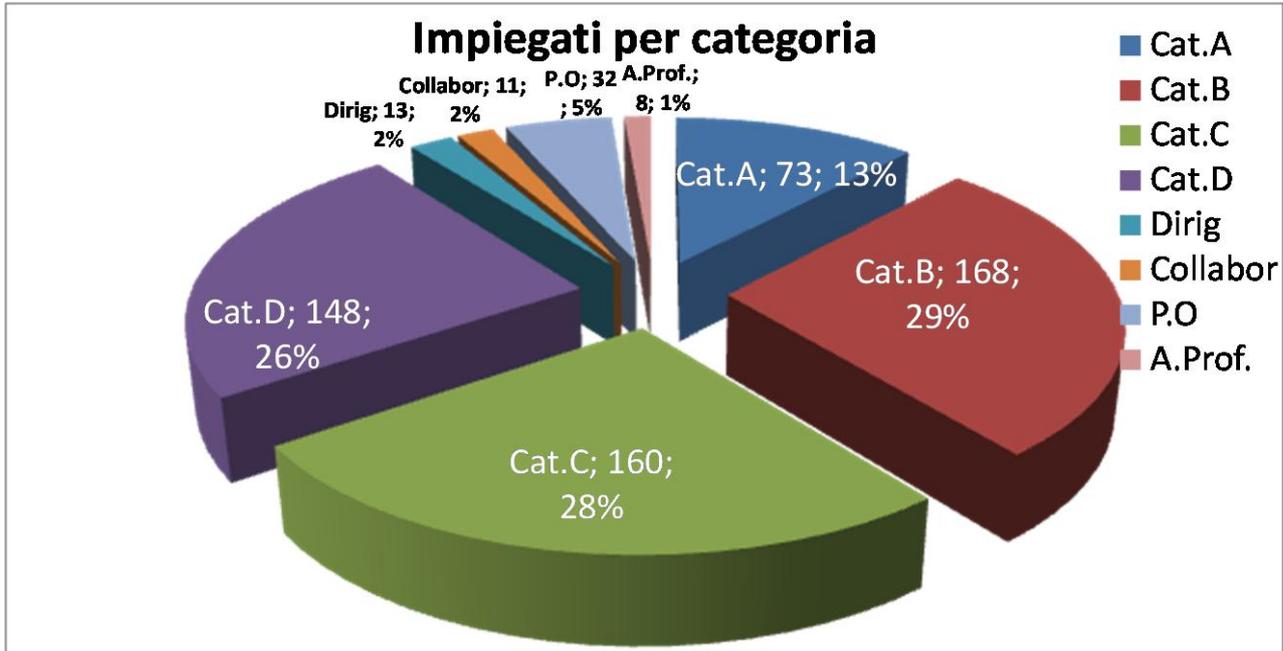
**Art. 1**  
**Alcuni dati sul personale del Comune di Cosenza**

Al 31 dicembre 2016 il personale dipendente del Comune di Cosenza è pari a 602 unità, inclusi i dirigenti con contratto a tempo determinato ed i collaboratori del Sindaco ex art. 90 D.lgs. n. 267/2001.

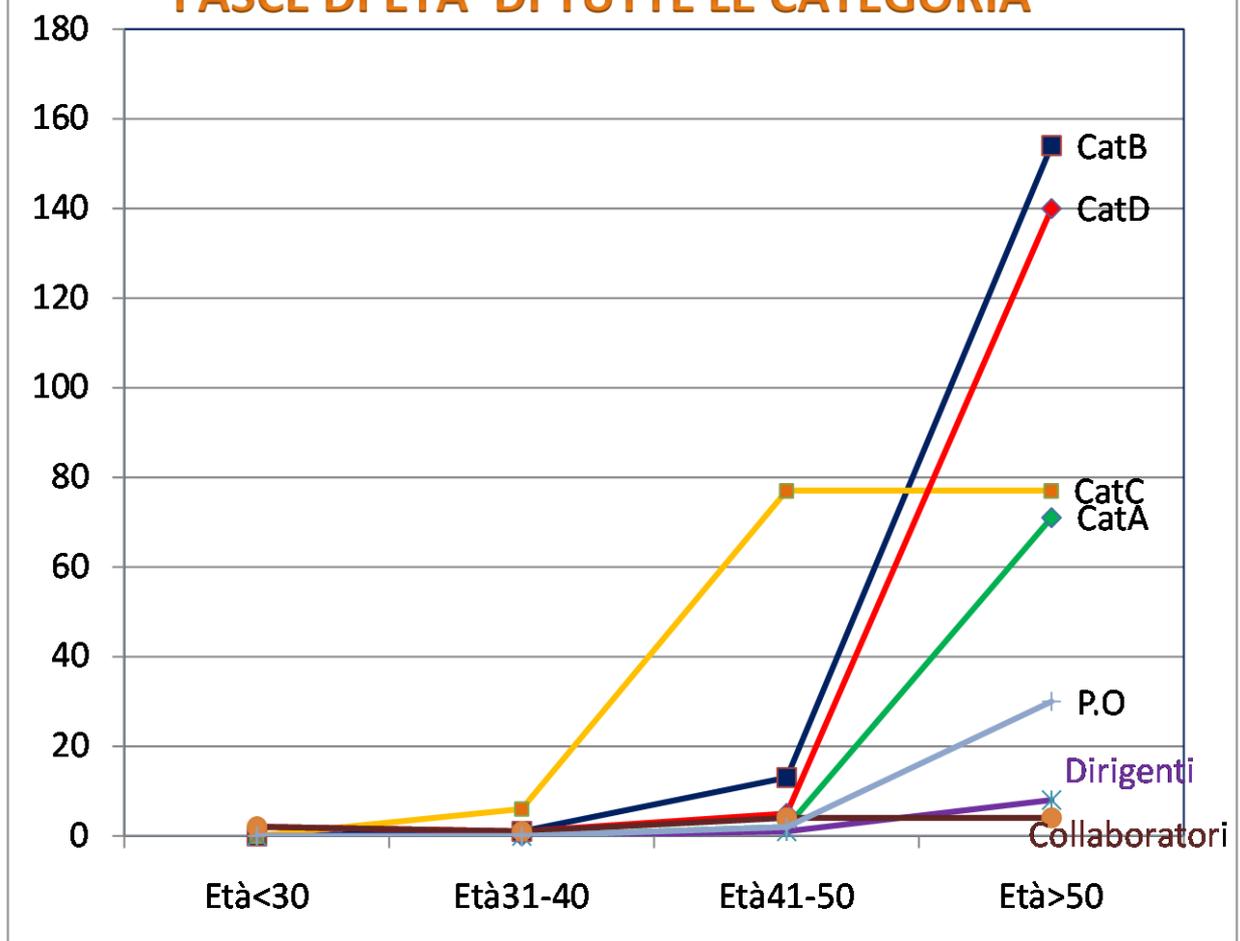
Come si può evincere dalle tabelle, si tratta di una popolazione prevalentemente maschile: gli uomini sono infatti il 69,27% del totale, con la sola eccezione del personale dirigenziale a tempo indeterminato, che registra la presenza di una donna dirigente in più.

L'altra caratteristica del personale comunale, sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione, è l'età, in quanto l'età della maggior parte del personale dipendente è di oltre 50 anni.

<b>LAVORATORI PER CATEGORIA</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
CAT.A	6	67	73
CAT.B	37	131	168
CAT.C	65	95	160
CAT.D	56	92	148
Posizioni Organizzative	15	17	32
Alta Professionalità	1	7	8
<b>Totale(A-B-C-D-P.O-A.P.)</b>	<b>180</b>	<b>409</b>	<b>589</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>
<b>Totale generale</b>	<b>185</b>	<b>417</b>	<b>602</b>
<b>% sul totale personale</b>	<b>30,73</b>	<b>69,27</b>	<b>100</b>



## FASCE DI ETA' DI TUTTE LE CATEGORIA



## **Art. 2** **Obiettivi**

Nel corso del triennio 2017-2019 il Comune di Cosenza intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti tre obiettivi generali:

1. Obiettivo 1: Pari Opportunità
2. Obiettivo 2: Benessere Organizzativo
3. Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

## **Art. 3** **Obiettivo 1: Pari Opportunità**

In coerenza e in continuità con il Piano Azioni Positive 2014-2016 si propongono i seguenti ambiti su cui intervenire e le azioni specifiche da intraprendere:

### **a) Conciliazione:**

- Tipologia oraria agevolata:
  - promuovere e favorire la possibilità di concordare con il proprio Dirigente di riferimento e nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio, forme particolari di flessibilità oraria, nell’ambito dell’orario di servizio e nel rispetto dell’obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e personali;
- Telelavoro:
  - ricognizione delle posizioni telelavorabili al fine di predisporre apposito regolamento sul telelavoro;
  - alla luce di quanto emergerà dalla ricognizione predetta, la verifica dei dati avverrà con il coinvolgimento del CUG, al fine di acquisire un parere su tale azione positiva, anche per la implementazione delle posizioni di telelavoro;

### **b) Azioni di sensibilizzazione:**

- Disabilità:
  - predisposizione di un kit informativo su permessi e congedi per lavoratori disabili, invalidi e per lavoratori che assistono familiari con disabilità;
  - indagine specifica sul target lavoratrici/lavoratori nella fase finale della carriera lavorativa, fascia di età 61-65 anni, per evidenziare eventuali criticità/esigenze, in stretta collaborazione con il SPP;
  - sviluppo del progetto “staffetta”: previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori più anziani” (anche nell’ottica di “sostenere” e valorizzare il ruolo all’interno dell’organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l’uscita dal lavoro) favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso;

### **c) Altre azioni:**

- strutturazione di una procedura per il “buon rientro” dei dipendenti assenti per un lungo periodo (maternità, terapie oncologiche, ecc);
- predisposizione di un’efficace informazione, sul “Piano delle Azioni Positive” e delle azioni intraprese, al personale dipendente;
- realizzazione di una mappatura delle competenze dei dipendenti dell’Amministrazione;

## **Art. 4**

### **Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**

In continuità con quanto portato avanti nel piano delle azioni positive 2014- 2016, si ritiene opportuno promuovere anche nel triennio 2017- 2019, la rilevazione del benessere organizzativo.

Al riguardo, si evidenzia che il comune di Cosenza, già nell'anno 2003, ha partecipato al "Cantiere Benessere Organizzativo", inserito nel Programma Cantieri, portato avanti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con il supporto della Facoltà di Psicologia 2 dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza".

In quell'occasione, essendo notevole il numero dei dipendenti del comune di Cosenza (pari a più di mille dipendenti), non fu possibile somministrare il questionario a tutti, ma fu selezionato un campione rappresentativo della realtà dell'ente, attingendo in egual misura da tutti i Settori e da tutte le categorie.

L'iniziativa fu accolta favorevolmente, ma venne manifestata dai dipendenti la disapprovazione per non avere consentito la partecipazione alla rilevazione a tutto il personale.

Per quanto riguarda, invece, l'ultima rilevazione promossa dal CUG nell'anno 2014 con la somministrazione di un questionario inviato on line a tutti i dipendenti, la percentuale di risposte è stata bassissima, pari al 7% dei dipendenti, che ha determinato l'inutilità di elaborare i reports conclusivi, trattandosi di un campione non rappresentativo del personale dell'Ente.

Per queste ragioni, si ritiene necessario ripetere l'iniziativa, precisando che il CUG sarà coinvolto nella fase di predisposizione dello strumento di indagine, ed ovviamente anche nelle fasi di analisi dei risultati dell'indagine, e nella fase di predisposizione del piano di miglioramento che l'Amministrazione, di conseguenza, dovrà adottare, in stretta sinergia con le azioni già previste dal presente Piano.

In particolare, gli ambiti di intervento sono i seguenti:

- a) somministrazione del questionario a tutti i dipendenti;
- b) analisi degli esiti dell'indagine ed individuazione delle criticità;
- c) predisposizione delle proposte di miglioramento, per il superamento delle criticità emerse;
- d) 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.

## **Art. 5**

### **Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Si ritiene utile proporre, anche a titolo sperimentale, le seguenti iniziative:

- a) predisposizione del Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing. Tale Codice sarà integrato nel Codice di Comportamento dell'Ente;
- b) istituzione della figura della Consigliera di Fiducia;
- c) costruzione di una partnership e di una rete con associazioni e promozione di una campagna informativa per i dipendenti contro la violenza di genere.

## **Art. 6**

### **Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie**

Il Comune di Cosenza 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.

**Art. 7**  
**Monitoraggio del Piano**

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

**Art. 8**  
**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 de personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

Per contattare il Comitato, sarà possibile utilizzare l'indirizzo di posta elettronica: **cug@comune.cosenza.it**.  
Le informazioni ed i documenti acquisiti dal Comitato sono essere utilizzati nel più rigoroso rispetto della normativa vigente in materia di privacy.