

SINTESI PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018\2020

- Il D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 246 del 28/11/2005 - stabilisce per la Pubblica Amministrazione l'adozione obbligatoria di piani di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; Lo stesso Decreto esplicita il significato del termine "azione positiva"
- La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011, recante "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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)", stabilisce tra i compiti del CUG la predisposizione di piani di azioni positive.
- Il CUG della CMRC – istituito nel 2011 con atti della preesistente Provincia di Roma - ha predisposto la presente proposta di piano triennale di azioni positive per il triennio 2018-2020 trasmessa al vertice amministrativo dell'Ente, alla Consigliera Delegata alle pari opportunità e al Consigliere Delegato al personale della CMRC, unitamente al Parere acquisito dalla Consigliera di parità territoriale, ai sensi del Dlgs 198\2006 (in allegato)

Il Piano proposto individua le seguenti macro-aree di intervento:

1. Pari Opportunità, Cultura di genere e Diritti umani;
2. Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica/mobbing
3. Benessere Organizzativo: a) conciliazione vita/lavoro; b) prevenzione della salute e sicurezza di genere e stress lavoro correlato;
4. Rafforzamento dell'azione del CUG della CMRC e rilancio della visibilità del Comitato all'interno e all'esterno dell'Ente.

Le linee di azioni in esso contenute, sono state individuate in base all'analisi di genere del contesto lavorativo nella CMRC (dati 2016\2017) a cura dell'Ufficio Studi e Statistica dell'Ente e in riferimento alla Relazione annuale del CUG 2018, redatta ai sensi della Direttiva PCdM 4 marzo 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 discriminazioni".

Tale Piano, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo:

- declina il tema delle "Pari Opportunità" in un'ottica di "pari opportunità per tutti", superando il tradizionale concetto di azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, al fine di favorire azioni trasversali valide per tutti/e i/le dipendenti, riconoscendo che il pieno sviluppo delle persone coinvolge donne e uomini con differenti esigenze e peculiarità;
- promuove la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso l'attuazione della normativa sul Lavoro Agile (art. 14 legge 124\2015 e Circolare n.3\2017 Linee Guida lavoro agile);
- individua - nell'ambito del "benessere lavorativo" - azioni a sostegno della salute degli uomini e delle donne, del benessere psico-fisico e del rischio di stress-lavoro correlato (Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81) e propone altresì, in riferimento al precedente Piano, indagini sul benessere organizzativo (Delibera CIVIT\ANAC) e azioni finalizzate a incidere – nella complessa realtà in cui opera attualmente la comunità di lavoro della CMRC, per lo più operante nella neo sede unica - sul clima, sulla motivazione, l'ascolto e la crescita personale.
- pone attenzione - per quanto attiene il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica-mobbing" - ad azioni in primo luogo di sensibilizzazione e di diffusione della cultura di genere, della cultura del rispetto della dignità della persona prevedendo l'adozione tra le altre sia un Codice Etico della CMRC e l'ausilio della Consigliera di Fiducia là dove istituita e la sottoscrizione di protocolli d'intesa, convenzioni e/o accordi con altri Enti pubblici, al fine della fruizione per il personale della CMRC di servizi di "ascolto" e di "sostegno" ivi eventualmente attivati.

Inoltre, considerata l'analisi di genere di cui sopra, il presente Piano prevede per la prima volta, in riferimento all'invecchiamento della popolazione lavorativa dell'Ente, piani formativi e campagne sull'adozione di stili di vita ma anche studi e analisi rivolti ad una migliore lettura dell'invecchiamento nell'ambiente di lavoro, valorizzando le risorse e sostenendo l'apprendimento intergenerazionale.

il Piano può non prevedere costi aggiuntivi per l'Amministrazione, poiché la sua realizzazione, attinge alle professionalità e servizi interni all'Ente e attraverso convenzioni\protocolli d'intesa con Enti e soggetti pubblici territoriali.

OBIETTIVI E AZIONI:

PARI OPPORTUNITÀ, CULTURA DI GENERE E DIRITTI UMANI
Obiettivi:
- Promuovere la cultura delle pari opportunità e della non discriminazione, capace di dare valore alle differenze - una cultura in grado di fronteggiare gli stereotipi e di promuovere modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere.
- sviluppare nella gestione delle risorse umane la cultura di genere.
- Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere e diffondere un linguaggio non discriminatorio nei documenti di lavoro
- formare e sensibilizzare all'uguaglianza di genere
Azioni:
1. Programmare Studi e indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità
2. Programmare analisi del Bilancio di Genere della Città per la progettazione di politiche di pari opportunità
3. Predisporre documenti (ad esempio circolare interna) che sensibilizzino il personale alla adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, ad esempio utilizzando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi – come “persone” anziché “uomini”, “lavoratori e lavoratrici” anziché “lavoratori” avvalendosi anche dei suggerimenti contenuti nella Direttiva 23/5/2007 P.C.M. “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
4. Inserire la normativa in materia di pari opportunità nei piani di formazione dell'Ente, nei corsi di aggiornamento dei formatori, nei programmi formativi a qualsiasi
5. Promuovere attività formative congiunte tra i comuni dell'area vasta in materia di pari opportunità
6. sensibilizzare l'Ente per il riavvio della Biblioteca di genere presso spazi ad hoc nella sede di via Ribotta. Nel contesto di prevedere – quale sezione specifica della Biblioteca di genere – un archivio di foto e di racconti dei e delle dipendenti sulla vita lavorativa ma anche sulla conciliazione dei tempi e su altri temi.

PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E AL MOBBING
Obiettivi:
- Valorizzare le differenze per migliorare l'ambiente di lavoro
- Riconoscere e valorizzare il merito e le competenze
- Diffondere la conoscenza della normativa antidiscriminazione
- Rafforzare la prevenzione e il contrasto alle molestie e alle molestie sessuali
- Rafforzare la sensibilizzazione sulla violenza di genere
- Prevenire e contrastare i fenomeni discriminatori relativi al genere, all'età, alla disabilità, all'orientamento sessuale
- contribuire a contrastare la violenza sulle donne attraverso campagne di sensibilizzazione in rete con i CUG del territorio metropolitano
Azioni:
1. Predisporre documenti (ad esempio circolare interna) che sensibilizzino il personale alla adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, ad esempio utilizzando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi – come “persone” anziché “uomini”, “lavoratori e lavoratrici” anziché “lavoratori” avvalendosi anche dei suggerimenti contenuti nella

Direttiva 23/5/2007 P.C.M. “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.
2. Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate dall’art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea (relativamente al sesso, razza, colore della pelle o origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, handicap, età o orientamento sessuale)
3. monitorare nel tempo - in ottica di genere - attraverso i dati dell’Ente, le progressioni di carriera, la composizione delle commissioni concorsuali, la valutazione del personale e quant’altro utile ai fini dell’affermazione delle pari opportunità e della non discriminazione nell’Ente
4. prevedere la redazione di un opuscolo – dei diritti degli uomini e delle donne che lavorano – da diffondere attraverso la rete intranet
5. Inserire un modulo di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei piani di formazione dell’Ente
6. predisposizione Codice Etico e di comportamento per la prevenzione delle molestie e delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle persone
7. prevedere Sportelli di ascolto e la Consigliera di fiducia – attraverso l’attivazione di convenzioni\protocolli d’intesa con altre istituzioni pubbliche

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivi in materia di conciliazione vita/lavoro:
- Prevedere strumenti di flessibilità che rispondano alla necessità di conciliare vita familiare e vita lavorativa
- Prevenire situazioni di stress legate alla difficoltà di conciliazione vita/lavoro anche agevolando e motivando il personale, in considerazione dell’attuale momento storico caratterizzato da rilevanti modificazioni organizzative e carenza di risorse umane ed economiche
- Sostenere anche indirettamente la gestione familiare, in modo da favorire le possibilità di sviluppo di carriera delle donne
- Offrire servizi orientati al saving money e al saving time per i/le dipendenti e le famiglie
- Concorrere al cambiamento definendo specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale della cultura organizzativa
- Incidere sugli obiettivi di efficacia e di produttività dell’Ente
Azioni:
1. predisposizione questionari al personale sull’utilizzo degli strumenti di conciliazione
2. sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (smart working- co-working), sulla base del quadro normativo di riferimento in materia di lavoro agile come ad esempio del percorso progettuale avviato dal Dipartimento Pari Opportunità e che vede la CMRC selezionata assieme ad alcune limitate Pubbliche Amministrazioni
3. formazione in materia di <i>smart-working</i> e <i>co-working</i> , rivolta innanzitutto ai dirigenti e informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa
4. monitoraggio sull’utilizzo degli strumenti di flessibilità e altri istituti contrattuali (part-time, flessibilità oraria ecc.) attraverso indagini statistiche e monitoraggio e analisi sull’uniformità di applicazione degli istituti in parola, anche attraverso momenti di confronto e dialogo con i dirigenti dell’Ente
5. studio di fattibilità e attivazione di “spazi di conciliazione”, tra i quali ad esempio la ludoteca per i figli dei dipendenti
6. campagna di sensibilizzazione finalizzata ad una riflessione dei padri relativamente ad una migliore condivisione dei compiti di cura
Obiettivi in materia di prevenzione della Salute e sicurezza di genere, stress lavoro correlato:
- realizzare e mantenere 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
- concorrere alla promozione della la salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici anche attraverso l’adozione di stili di vita sani

- Sviluppare il senso di appartenenza ad una amministrazione che si occupa della salute del proprio personale.
- Sostenere una valutazione del rischio che tenga conto delle diversità nel rispetto delle prescrizioni del D.lgs. 81\2008
Azioni:
1. Inserire il genere nella valutazione del rischio anche del rischio stress lavoro correlato
2. Predisporre indagini quali-quantitative in materia di benessere organizzativo
3. Predisporre interventi volti a migliorare le condizioni e l'organizzazione di lavoro che garantiscano un clima aziendale improntato al benessere di chi lavora e privo di comportamenti molestanti
4. Prevenire le malattie maggiormente diffuse facilitando l'attività di controllo, anche tenendo conto dell'invecchiamento della popolazione lavorativa
5. Promuovere l'adozione di stili di vita corretti, anche in relazione all'invecchiamento della popolazione lavorativa
6. Attuare politiche volte all' <i>active aging</i> nell'organizzazione anche attraverso programmi di prevenzione bio-psico-sociale finalizzato a supportare il personale in un processo di cambiamento orientato verso una corretta alimentazione, che determini anche un miglioramento nello stile di vita in generale
7. Analisi e programmazione attività di socializzazione tra i/le dipendenti
8. definire spazi dedicati all'incontro dei/delle dipendenti dell'Ente presso la nuova sede anche per lo svolgimento di attività ludico ricreative da svolgersi durante la pausa pranzo alla luce del nuovo orario stabilito dall'Amministrazione
9. riorganizzare la distribuzione del cibo e bevande presso un numero maggiore di macchine distributrici presenti nelle sedi nonché attraverso l'analisi dell'offerta più coerente con le finalità di salute e benessere ovvero più attenta ai diversi regimi alimentari seguiti dai fruitori
10. prevedere in ogni Servizio dell'Ente la figura del "Tutor/Facilitatore" con spiccate capacità relazionali e di conoscenza dei processi amministrativi, capace di facilitare l'inserimento e l'integrazione dei/delle dipendenti che, per motivi di trasferimento, assunzione, rientro dalla maternità o da lunghi periodi di assenza, si trovano nella specifica necessità di essere accompagnato/a al re/inserimento nel contesto lavorativo con l'obiettivo di un proficuo aggiornamento, di eventuale ridefinizione del ruolo al fine di rendere la persona e il team di lavoro partecipi delle variazioni intervenute
11. avviare un processo di verifica del parco navette in dotazione dell'ente alla luce dell'indagine sull'età media delle/dei dipendenti in forza nella CMRC dalla quale è emersa la presenza di una popolazione lavorativa mediamente matura d'età, in considerazione del personale con disabilità fisiche e/o con diversa agilità di movimento; l'assenza di apposite maniglie per sorreggersi nel salire su talune navette come la presenza di dislivelli da superare può pertanto comportare per alcuni/e dipendenti evidenti difficoltà fisiche. Ove possibile, rendere accessibili i mezzi navetta e o macchine attualmente in servizio per facilitare gli spostamenti delle persone con disabilità da e verso la sede unica di via Ribotta
12. Assicurare anche al personale di custodia o ausiliario la possibilità di accedere ad un mezzo informatico al fine di poter partecipare alle diverse comunicazioni istituzionali e sindacali opportunamente inviate tramite email di lavoro ovvero per assicurare l'accesso al sito "cedonline" e "presenze" al fine di non escludere tali categorie di lavoratrici/lavoratori dalla piena circolazione e condivisione delle informazioni al fine di non creare discriminazioni per la categoria di appartenenza
13. garantire un coinvolgimento più consapevole del personale, dalla partecipazione "attiva" alla realizzazione delle finalità dell'Ente, alla circolazione delle informazioni, alla opportuna divulgazione delle azioni proposte
14. Prevedere una giornata all'anno dedicata alle/ai dipendenti della CMRC al fine di stimolare il senso di appartenenza all'Ente e una maggiore coesione sociale e valorizzazione di chi lavora in CMRC

RAFFORZAMENTO DELL'AZIONE DEL CUG DELLA CMRC

obiettivi:
- rafforzare la visibilità e il ruolo del CUG della CMRC attraverso un rinnovato impegno propositivo del CUG sui temi di propria competenza con azioni trasversali a tutti i livelli dell'Ente

- rafforzare i rapporti con le Consigliere di parità territoriali attraverso la sottoscrizione di protocolli d'intesa e convenzioni (Direttiva 4 marzo 2011 "Linee guida di funzionamento dei CUG)
- favorire la rete nazionale e locale dei CUG
Azioni:
1. definire e rilanciare la visibilità e l'informazione del Comitato mediante il sito istituzionale, la rete intranet e incontri con il personale interno
2. definire attraverso un atto dell'amministrazione i rapporti funzionali e la collaborazione tra il CUG e le strutture dell'Ente, in considerazione della normativa di riferimento del CUG e gli obiettivi di promozione delle pari opportunità ricompresi tra gli ambiti di misurazione della performance (dlgs 150\2009 così come modificato con dlgs 74\2017);
3. prevedere ai fini della piena operatività e funzionalità del CUG una segreteria tecnica del Comitato (fermo restando le attività di supporto al CUG garantite dalla Direzione Generale a norma dello Statuto metropolitano e del Regolamento Ufficio e Servizi dell'Ente;
4. Formare e aggiornare i componenti il Comitato Unico di Garanzia
5. Programmare percorsi formativi sulle materie di competenza del CUG per tutto il personale
6. livello di responsabilità e tra le materie di esame di concorsi interni e selezioni esterne
7. Interventi di sensibilizzazione rivolte ai vertici dell'amministrazione e alle OO.SS. dell'Ente al fine di garantire la consultazione del CUG sulle materie di propria competenza
8. Rilanciare la rete locale dei CUG.

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

Le azioni del PTAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno dall'analisi di genere di contesto, anche alla luce della sperimentazione di modalità lavorative innovative inerenti lo smart working e il co-working, nei programmi dell'Amministrazione.

Il presente Piano, altresì, pone le basi per la promozione di un piano di azioni positive territoriale in raccordo con gli organismi di parità istituzionali dell'area metropolitana di Roma.

Norme di riferimento

- Costituzione italiana – artt 3, 37, 51
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 7 e 57
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" che prevede l'obbligo dell'adozione del "Piano Triennale di Azioni positive" per le PP. AA. tendente ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- Legge delega del 4 marzo 2009, n. 15 e il decreto legislativo attuativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- Decreto legislativo del 25 gennaio 2010, n. 5, recante "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";

- Legge 4 novembre 2010, n. 183;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011, recante “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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)”, che stabilisce tra i compiti del CUG la predisposizione di piani di azioni positive;
- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.”;
- legge 6 novembre 2012, n.190;
- legge 7 aprile 2014, n. 56, recante “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni”;
- legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;
- D.lgs n. 90/2016, in materia di bilancio di genere;
- D.P.C.M. n. 3/2017 “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere al conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”
- Statuto della Città Metropolitana di Roma Capitale art. 1-12-46
- Delibera n. 22/2011 della CIVIT (ora ANAC)

Anna Rita De Camillis
Presidente CUG