



COMUNE DI TORRE ANNUNZIATA

Città Metropolitana di Napoli

PIAO 2024-2026

**Sezione valore pubblico, performance
e anticorruzione**

Sottosezione Performance

**Il Piano Triennale
di Azioni Positive 2024-2026**

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER L'ATTUAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' NELL'AMBIENTE DI LAVORO TRIENNIO 2024-2026

Premessa

Si ritiene proporre i seguenti obiettivi e, in funzione di essi, le azioni da sviluppare, per l'attuazione delle pari opportunità, ai sensi del D. Lgs. 198/2006 con particolare riferimento:

- a) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- b) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continuerà a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Assicurare un costante aggiornamento per consentire al personale di affrontare con la necessaria preparazione le sfide collegate ai mutamenti in atto accentuate dalla diffusione delle nuove tecnologie. Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: Pur in assenza di attività formativa all'interno dell'ente i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione alle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati.

Azione positiva 2: in continuità con la metodologia adottata ed alla luce dei positivi riscontri ottenuti verranno confermate le riunioni di Area con ciascun Dirigente al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Dirigenti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Dirigenti sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici coinvolti: Settore Politiche Sociali, Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Dirigenti, a tutti i cittadini.

3. Descrizione intervento: POTENZIAMENTO DEI SERVIZI PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO DEL PERSONALE

Obiettivo: Potenziare servizi per facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dell'ente anche alla luce delle assunzioni effettuate.

Finalità strategiche: Incrementare il numero di posti per i servizi di asilo nido con riserva di posti per il personale interno dell'ente al fine di sperimentare la fruizione di servizi per la prima infanzia seguendo la modalità di "Asili Aziendali" del tutto innovativa per gli enti locali dell'area geografica di riferimento.

Azione positiva 1: Potenziare il numero dei posti nido ad approvare un regolamento per la riserva di posti al personale interno dell'ente.

Soggetti e Uffici coinvolti: Settore Politiche Sociali, Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Dirigenti

4. Descrizione intervento: TUTELA DELLE MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI

Obiettivo: Potenziare ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie, mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilitare il dipendente.

Finalità strategiche: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle molestie e/o discriminazioni al fine di evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilitare il dipendente (anche in forma velata o indiretta), atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Azione positiva 1: informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti;

Soggetti e Uffici coinvolti: tutti gli Uffici.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Dirigenti

5. Descrizione intervento: TUTELA DEL BENESSERE

Obiettivo: Promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso la prevenzione e riduzione di fattori di stress correlati al lavoro

Finalità strategiche: Promuovere le relazioni interpersonali tra il personale e la condivisione dei valori dell'organizzazione.

Azione positiva 1: Identificazione dei ruoli e delle responsabilità del personale dipendente

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti, ufficio Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Dirigenti

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, *“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*.

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, *“Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”*.

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, *“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 ottobre 2009 *“Attuazione della legge 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 4 novembre 2010, *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, 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 4 marzo 2011 concernente le 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”*

Direttiva Funzione Pubblica n. 2/2019, *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”*