
***PIANO TRIENNALE DI
AZIONI POSITIVE***

2024/2026

Il Comune di Paterno ha la necessità e il dovere di affrontare la questione della propria capacità di comunicare e di relazionarsi con i dipendenti, con il territorio e con le persone che vi vivono.

Una comunicazione efficace e un sistema relazionale e di partecipazione delle persone interne ed esterne all'Amministrazione sono un buon punto di partenza per favorire la qualità dei servizi erogati e costituiscono fattori fondamentali per lo sviluppo diffuso di una percezione positiva dell'azione prestata e per il miglioramento continuo dei servizi ai clienti interni ed esterni all'amministrazione.

La visione

Avere dipendenti che traggano soddisfazione dal proprio lavoro, riconoscendosi nei valori dell'Amministrazione e nell'orgoglio di esserne i primi portatori e che pratichino coscientemente il proprio ruolo di interfaccia tra la città e le istituzioni pubbliche.

Obiettivi del programma

- Rafforzare il "sistema benessere" attraverso servizi, azioni, comportamenti e investimenti;
- Rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione;
- Coinvolgere i dipendenti nelle politiche e nelle strategie;
- Migliorare le sinergie tra gli uffici e i rapporti collaborativi, anche mediante il coinvolgimento di tutti gli operatori nella semplificazione dei processi dell'ente;
- Aumentare l'efficienza e la capacità di soddisfare l'utenza, nella convinzione che lavoratori soddisfatti del proprio lavoro contribuiscano a rendere un migliore servizio alla cittadinanza;
- Introdurre innovazione, trasparenza e accessibilità alle informazioni;
- Favorire le condizioni di turn over migliori sia in termini di accoglienza per i neoassunti sia in termini di gestione della fine della carriera lavorativa per i senior

Diffondere un'immagine positiva dell'ente attraverso i comportamenti e gli atteggiamenti di tutti i lavoratori e delle buone prassi.

I destinatari

I destinatari del presente programma sono tutti i dipendenti del Comune di Paterno. La composizione del personale a dicembre 2023 è articolata come segue:

Categoria	Maschi		Femmine		Totale		
	Dotazione Organica	Media Età Anagrafica	Dotazione Organica	Media Età Anagrafica	Dotazione Organica	Media Età Anagrafica	
	A	Totale Categoria A	1	54	0		1
B	Totale Categoria B	1	57	2	61	3	59
C	Totale Categoria C	1	51	1	34	2	42
C	Titolare di PO	1	61	0	0	1	61
D	Non titolare di PO	1	42	0	0	1	42
D	Titolare PO	0	0	1	47	1	47

Lavoratori	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D		Totale
				NO P.O.	PO	
Maschi	1	1	2	1	0	5
Femmine	0	2	1	0	1	4
Totale	1	3	3	1	1	11

Gli attori

TUTTI I DIRIGENTI

Un buon clima lavorativo è caratterizzato soprattutto dalla capacità di gestire un team e di motivarlo, orientandone il modo di lavorare, e di rapportarsi con i clienti interni ed esterni, anche mediante una comunicazione efficace che metta i dipendenti nelle condizioni di conoscere e condividere gli obiettivi. Da questo punto di vista è strategico il ruolo dei Dirigenti. La gestione delle risorse umane è l'aspetto più importante della nuova cultura organizzativa nella pubblica amministrazione; pertanto una comunicazione efficace ed un giusto investimento sulla motivazione dei dipendenti costituiscono elementi gestionali fondamentali.

E' quindi compito del Dirigente motivare e far crescere i propri collaboratori e garantire il benessere e la possibilità di accedere equamente agli strumenti informativi e formativi messi a disposizione dell'Ente e promuovendo altresì momenti di informazione e confronto.

TUTTI I DIPENDENTI

L'Ente riconosce i propri dipendenti come uno dei principali stakeholder, verso cui orientare politiche rivolte al soddisfacimento dei bisogni e all'accrescimento del senso di appartenenza.

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento e innovazione che hanno interessato la pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze dei cittadini in un momento di risorse sempre più scarse.

La partecipazione delle persone che lavorano nell'Ente alle decisioni e ai cambiamenti organizzativi sono fondamentali per una gestione mirata ad una maggiore flessibilità strategica e operativa delle strutture organizzative. I dipendenti conoscendo "dall'interno" i meccanismi di funzionamento della macchina comunale, hanno una doppia competenza e possono fornire spunti e suggerimenti applicabili soprattutto in termini di economicità, semplificazione, efficientamento e innovazione delle procedure, delle norme, del linguaggio, dell'organizzazione del lavoro. Al contempo i dipendenti hanno il dovere di importare il proprio lavoro al miglioramento del servizio all'utenza e dilimitare i disagi che la cittadinanza incontra nei vari adempimenti che li fanno entrare in contatto con il Comune, facendosi portatori dei valori di etica pubblica, principale fattore di distinzione del pubblico dipendente. Lavorare per il bene della collettività è un valore che va tenuto presente ogni giorno.

rilevazione del fabbisogno

A supporto delle politiche d'intervento è fondamentale dotarsi di modalità e di strumenti periodici di rilevazione che evidenzino gli indicatori significativi per il "benessere" dei dipendenti nell'organizzazione. In tal senso si avviano una serie di iniziative di ascolto, al fine di migliorare la conoscenza dei propri dipendenti, registrare informazioni attendibili e di acquisire suggerimenti per migliorare l'organizzazione dell'ente.

Si evidenziano le modalità prioritarie di rilevazione:

- **Indagini sul personale dipendente**

Le indagini sul personale dipendente sono strumento di ‘**ascolto organizzativo**’ che permettono di far emergere la percezione che i dipendenti hanno della propria amministrazione. Le indagini favoriscono la rilevazione nell’organizzazione di criticità e punti di forza, l’individuazione di spazi per azioni mirate di miglioramento e sono la base per dotarsi di uno strumento di costante monitoraggio sulla propria “salute” organizzativa.

In quest’ ottica si avviano indagini conoscitive sul personale che scaturiscono dalla necessità di ricercare e analizzare fenomeni da vari punti di vista.

Al fine di acquisire una base conoscitiva di elementi sui quali lavorare per le finalità anzidette si avviano indagini periodiche quali:

- Questionari sul personale dipendente nelle pubbliche amministrazioni che rilevino il benessere organizzativo e la percezione del dipendente in merito al **modo di operare del proprio superiore gerarchico**; i questionari da somministrare in forma anonima.

Le azioni positive

Il Piano delle Azioni Positive (con azioni trasversali ad alcuni progetti) ha validità triennale. I progetti sono in continuo divenire, l’attuale rappresentazione è da considerarsi sempre “in progress” e aggiornabile ogni anno. Il programma è la concretizzazione delle strategie delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi seguito emersione di nuove opportunità, di nuovi bisogni, di emergenze organizzative, di nuovi percorsi di miglioramento e di ottimizzazione organizzativa, di nuove strategie.

Il presente Piano delle Azioni Positive, di durata triennale e riferito agli anni 2023, 2024 e 2025, si pone in continuità con il precedente. Il Comune di Paterno, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, all’accesso al lavoro, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale, alle promozioni e alla sicurezza sul lavoro. Il Comune di Paterno favorisce un ambiente di lavoro improntato al benessere psicologico e organizzativo dei dipendenti, caratterizzato da relazioni interpersonali fondate sul rispetto della persona e sulla correttezza dei comportamenti e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. L’articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le “azioni positive” quali “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l’occupazione femminile e a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. 4 L’articolo 48 del decreto legislativo sopra

richiamato prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne. Le azioni positive sono, quindi, misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni, consolidando quanto già attuato. Il Piano delle azioni positive, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La produzione normativa negli ultimi anni è intervenuta più volte sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento necessario per il raggiungimento di un miglior tasso di occupazione, compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata, come ad esempio, le disposizioni sopravvenute a partire dal 2015 in attuazione al cosiddetto "Jobs Act" e la Legge 7 agosto 2015, n. 124 (Legge Madia) che hanno apportato modifiche al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. n. 151/2001); il TU sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008); il Codice Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198/2006); l'introduzione del Lavoro Agile o "smart working" anche nel settore pubblico (D.Lgs. del 15 giugno 2015, n. 80 e n. 81 e D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 151) in aggiunta all'istituto del "telelavoro" per favorire una maggior conciliazione dei tempi di lavoro e di vita per entrambi i generi. L'emergenza sanitaria che ha interessato l'Italia dal mese di febbraio 2020 ha visto il susseguirsi di provvedimenti governativi finalizzati principalmente al contenimento e alla prevenzione della diffusione dell'infezione pandemica Covid-19 che, di fatto, hanno accelerato un processo di riorganizzazione del lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche introducendo la modalità di prestazione lavorativa del Lavoro Agile o smart working come ordinaria. A partire dal primo Decreto Legge 23 febbraio 2020 n. 6, dai successivi Decreti Legge n. 18 e n. 19 di marzo 2020, dalle Direttive e dalle Circolari del Ministro della Pubblica Amministrazione di marzo, aprile e maggio 2020, fino all'ultimo DPCM 26 aprile 2020 sono state individuate modalità di organizzazione e svolgimento della prestazione

lavorativa per molte lavoratrici e molti lavoratori, nonché per le Pubbliche Amministrazioni stesse, richiedono disponibilità all'innovazione continua, flessibilità e nuove capacità. Il Piano delle azioni positive, che interviene per favorire la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale attraverso modalità di lavoro flessibile come ad esempio il part time, il telelavoro e lo smart working, si configura come la cornice triennale entro la quale attuare e monitorare annualmente le iniziative e le azioni proposte.

OBIETTIVI

Il presente Piano, in continuità con il Precedente, si pone i seguenti obiettivi, strumenti basilari per offrire a tutte le lavoratrici e tutti i 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.

OBIETTIVO 1 Ambito d'azione: ambiente di lavoro.

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Il Comune di Paterno si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Azioni positive

Organizzazione di almeno n. 1 incontro avente ad oggetto “*la comunicazione assertiva*”, attivando una sorta di riflessione sulla collaborazione soggettiva (sia tecnicamente che a livello umano) ed “*il mobbing*”.

OBIETTIVO 2 Ambito d'azione: assunzioni.

Garantire pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale.

Azioni positive

- Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

OBIETTIVO 3 Ambito d'azione: formazione

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azioni positive

- Superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare, nei confronti dei dipendenti, effetti diversi a seconda del sesso con pregiudizio della formazione.
- Predisporre, ogni trimestre, riunioni di area con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative specifiche in base alle effettive esigenze.
- Organizzazione di incontri, rivolti a tutti i dipendenti, con professionisti qualificati, quali la figura dello psicologo in Convenzione per il comune, volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo dell'ente ed eventualmente, se necessario, che sviluppino strategie ed interventi di attivazione del suo raggiungimento.

OBIETTIVO 4 Ambito d'azione: garanzia di pari possibilità di sviluppo di carriera e professionalità.

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Azioni positive

- Applicazione dei vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.
- Monitoraggio degli strumenti di conciliazione, in un'ottica di uniformità dei criteri valutativi e di eliminazione di ogni possibile distorsione.

OBIETTIVO 5 Ambito d'azione: informazione

Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità; promuovere, altresì, la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azioni positive

- Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai responsabili di Area sul tema delle pari opportunità;
- Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità.
- Informazione ai cittadini, anche attraverso la pubblicazione sul sito web del Comune, di

normative, disposizioni e novità sulle temi delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive.

OBIETTIVO 6 Formazione e Promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa legge n. 81/2017, art. 14 della Legge n. 124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017, legge 4/2021 – ratifica Convenzione ILO.

AZIONE:

1. sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità;
2. introduzione di percorsi formativi di diversity management (disabilità);
3. introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile (smart working).

OBIETTIVO 7 Promozione della cultura di genere.

SOTTOBIETTIVI:

- Sensibilizzare sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali.
- Sensibilizzare e formare sulle temi del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro.
- Valorizzare la differenza di genere.

AZIONI:

- Introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere sui posti di lavoro.
- Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari Opportunità e sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali.
- Inserire nel sito web istituzionale dell'Ente il link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione. Il piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparenza" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento. Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale del Comune sulle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione già nella prima fase di attuazione del Piano.

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITA'
Avv. Ivana Enrica Pipponzi

**Spett.le
COMUNE di PATERNO**

**a mezzo PEC:
comune.paterno@cert.ruparbasilicata.it**

Oggetto: Piano Triennale Azioni Positive, PTAP, 2024/2026 del Comune di PATERNO– Parere Positivo

Preso visione e valutato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024/2026 in oggetto indicato, verificato che sono state apportate le modifiche e integrazioni, come suggerite dall'Ufficio,

si esprime Parere Positivo

in considerazione della ritenuta idoneità delle misure individuate.

Si rammenta che questo Ufficio e il CUG dell'Ente potranno intessere una proficua collaborazione, anche mediante la stipula di accordi di collaborazione strategica come previsto dal PTAP e dalla normativa di riferimento.

Distinti Saluti.

Potenza, lì 05.02.2024

**F.to digitalmente
La Consigliera Regionale di Parità
Avv. Ivana Enrica Pipponzi**



Comune di Paterno (Prov.Potenza)



103715

Prot. **2024 N.1213 (A)** del 05/02/2024 13:03:09
REGIONE BASILICATA