



PIANO AZIONI POSITIVE

PROGRAMMA TRIENNALE

2024/2026

EX ART. 48 D.LGS.N. 198/2006  
“CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA”  
A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246

(integrato dalla Direttiva n.2/2019 recante  
“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei  
Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”)

## PREMESSA GENERALE

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

1. l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
2. l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
3. il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
4. l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

La Direttiva, inoltre, 23/5/2007 "*Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "*Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti 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.*

*Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi .... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)*".

L'art. 8 del D. Lgs. 150/2009, al comma 1, prevede, inoltre, che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

### *RIFERIMENTI LEGISLATIVI*

D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57;

D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246";

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

La redazione del Piano delle Azioni Positive è adeguato alle specifiche esigenze dell'Ente e tiene conto di diversi fattori, scaturenti dall'analisi della concreta organizzazione del Comune, quali:

- Informazioni sulla realtà nella quale si interviene (numero dei dipendenti, servizi erogati, ecc.);
- Analisi delle potenzialità e criticità esistenti che connotano il contesto di riferimento;
- Elaborazione delle "Azioni Positive" (volte a rimuovere gli ostacoli allo sviluppo delle pari opportunità e del benessere organizzativo) con lo specifico scopo di arginare le criticità e riequilibrare le eventuali cause di discriminazioni sul luogo di lavoro;
- Individuazione delle risorse umane e finanziarie messe a disposizione .

Con D.G.C. n. 9 del 18/01/2012 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Policoro, in attuazione della legge 4/11/2010, n. 183 e della direttiva del 4 marzo 2011 del Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione ed il Ministro delle pari opportunità; il Comitato Unico di Garanzia è stato rinnovato con D.G.C. n.35/2016, modificato con DGC n.36/2018 e rinnovato con D.G.C. n.32 del 22.03.2019.

Al fine di rendere più proficua ed incisiva l'azione del CUG, lo stesso si è dotato di un proprio Regolamento, approvato con D.G.C. n.35/2018 che disciplina le attività concernenti il C.U.G. e che sarà successivamente aggiornato in base agli elementi aggiuntivi di cui alla Direttiva n.2/2019.

**L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne**, suddivisi per personale a tempo indeterminato/determinato, personale flessibile, per categoria di inquadramento, come risulta dalla seguente tabella:

PERSONALE DIPENDENTE - COMUNE DI POLICORO IN SERVIZIO AL 01/04/2024			
	M	F	TOTALE
SEGRETARIO COMUNALE	0	1	1
DIRIGENTI	3	0	3
Ex CATEGORIA D	7	9	16
Ex CATEGORIA C	11	14	25
Ex CATEGORIA B	12	7	19
Ex CATEGORIA A	3	1	4
PERSONALE ART. 90 D.LGS. 267/2000 – (ex CAT.D)	0	1	1
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (ex CAT.D)	1	3	4
PERSONALE IN COMANDO (ex CAT. D)	1	0	1
TOTALE	38	36	74

Dall'analisi della composizione del personale dipendente del Comune di Policoro, risulta un lieve divario tra le due componenti; tuttavia occorre sottolineare come un cambiamento in termini di superamento in tal senso ci sia stato, se si considera che nel PAP 2022-2024 erano censiti n.69 dipendenti totali, di cui n. 38 uomini e n.31 donne. Inoltre, nel corso dell'anno 2023 l'Ente ha avviato sia le procedure per l'attribuzione dei differenziali stipendiali al personale non dirigenziale all'interno delle aree (con decorrenza 01/01/2023) che le progressioni verticali tra le aree (decorrenza 01/01/2024), che hanno visto il seguente esito:

- per l'attribuzione dei differenziali stipendiali:
  - Cat. A –n. 3 istanze pervenute - n.3 hanno avuto esito negativo (tutti e tre maschi).
  - Cat. B –n. 8 istanze pervenute - n.1 ha avuto esito positivo ( n.1 femmina).
  - Cat. C –n.8 istanze pervenute - n.3 hanno avuto esito positivo (n.3 maschi).
  - Cat. D –n. 8 istanze pervenute - n. 5 hanno avuto esito positivo (n. 3 femmine e n. 2 maschi).
- per l'attribuzione delle progressioni verticali tra le aree in seguito alle applicazioni transitorie comparative per la progressione verticali tra le Aree (art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e art. 13,cc. 6-8, CCNL 16.11.2022):
  - passaggio di area da operatore ad operatore esperto (da ex Cat. A ad ex Cat. B) –n. 2 istanze pervenute - n.1 ha avuto esito positivo (n. 1 maschio);
  - passaggio di area da operatore esperto ad istruttore (da ex Cat. B ad ex Cat. C) –n. 9 istanze pervenute - n.3 hanno avuto esito positivo (tutte e tre femmine);
  - passaggio di area da istruttore a funzionario di vigilanza (da ex Cat. C ad ex Cat. D) –n. 5 istanze pervenute - n.1 ha avuto esito positivo (n. 1 maschio).

## **OBIETTIVI DA PERSEGUIRE:**

<b>1. PROMUOVERE IL RUOLO E LE ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)</b>
--

Al fine di consentire al C.U.G. di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

**Destinatari dell'azione:** Tutti i dipendenti dell'Ente

**Tempistica di realizzazione:** triennio.

<b>2. PROMUOVERE LA FORMAZIONE E PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE E DELLA CONCILIAZIONE/CONDIVISIONE VITA PRIVATA E FAMILIARE CON VITA LAVORATIVA</b> (legge n. 81/2017 e art. 14 della legge n. 124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, legge n. 4/2021 di ratifica alla Convenzione ILO)
--

L'Ente si impegna a porre in essere ogni azione necessaria attraverso:

- Percorsi formativi sul lavoro agile nel rispetto delle disposizioni di legge e delle Direttive vigenti;
- Introduzione di percorsi formativi di diversity management (disabilità)
- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità

**Destinatari dell'azione:** Tutti i dipendenti dell'Ente.

**Tempistica di realizzazione:** triennio.

### 3. PROMUOVERE LA CULTURA DI GENERE al fine di:

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

L'Ente si impegna a porre in essere ogni azione necessaria attraverso:

1. L'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;
2. L'introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari Opportunità e sul tema delle molestie sessuali.

Al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere, sul sito web istituzionale dell'Ente è presente il link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di parità: [www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it](http://www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it)

**Destinatari dell'azione:** Tutti i dipendenti dell'Ente.

**Tempistica di realizzazione:** triennio.

### 4. SENSIBILIZZARE SULLE TEMATICHE RELATIVE ALLE PARI OPPORTUNITÀ

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti la normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

**Destinatari dell'azione:** Tutti i dipendenti dell'Ente.

**Tempistica di realizzazione:** triennio.

**1. GARANTIRE IL DIRITTO DEI LAVORATORI AD UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO, SERENO E CARATTERIZZATO DA RELAZIONI INTERPERSONALI IMPRONTATE AL RISPETTO DELLA PERSONA ED ALLA CORRETTEZZA DEI COMPORAMENTI**

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo, anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo e individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

**Destinatari dell'azione:** Tutti i dipendenti dell'Ente.

**Tempistica di realizzazione:** triennio

**Tra le attività attivate e consolidate, vi sono:**

- l'avvenuto inserimento sul sito del Comune di Policoro, [www.policoro.basilicata.it](http://www.policoro.basilicata.it), il link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: [www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it](http://www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it) al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere;
- l'avvenuta pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di una apposita pagina dedicata esclusivamente al CUG, alla sua costituzione, alle relative norme di riferimento e ai contatti;
- l'avvenuta istituzione dell'indirizzo di posta elettronica [cug@policoro.gov.it](mailto:cug@policoro.gov.it) - modificato successivamente in [cug@policoro.basilicata.it](http://cug@policoro.basilicata.it)

Inoltre, vengono garantiti i principi di parità e pari opportunità nei vari organi istituzionali dell'Ente

(commissioni di gara, commissioni in procedure concorsuali, ecc).