



Comune di Appignano del Tronto

Provincia di Ascoli Piceno

1. PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive costituisce una parte integrante delle iniziative promosse dal Comune di Appignano del Tronto al fine di realizzare gli obiettivi di pari opportunità. Questo Piano triennale raccoglie una serie di azioni programmate con l'obiettivo di promuovere l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità all'interno dell'ambiente lavorativo. Inoltre, si propone di sviluppare politiche mirate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché di prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione richiede un'attenta attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai essenziali per migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Il Decreto Legislativo n. 198/2006, noto come "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48 intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di predisporre Piani triennali di azioni positive. Questi piani sono volti a rimuovere gli ostacoli che, nella pratica, impediscono il pieno raggiungimento delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano per il triennio 2024-2026 si configura come uno strumento per garantire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento alla prevenzione di situazioni di disagio.

Continuando il percorso di miglioramento rispetto al precedente Piano 2021-2023, il documento individua le azioni positive, gli obiettivi da perseguire e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità sul luogo di lavoro. Inoltre, si propone di realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, e di contrastare ogni forma di discriminazione.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a eliminare gli ostacoli che impediscono la piena e effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Queste misure sono definite "speciali" perché sono specifiche e ben definite, intervenendo in contesti specifici per eliminare ogni forma di discriminazione, sia essa diretta che

indiretta. Inoltre, sono "temporanee" poiché sono necessarie finché persiste una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Nell'ambito delle azioni previste, si inseriscono misure volte a promuovere politiche di armonizzazione tra il lavoro professionale e familiare, alla condivisione equa dei carichi di cura tra uomini e donne, alla formazione di una cultura sensibile alle differenze di genere, alla stimolazione dell'occupazione femminile, all'implementazione di nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, nonché alla rimozione della segregazione occupazionale sia orizzontale che verticale.

La Direttiva n. 2/2019 conferma che il raggiungimento della parità e delle pari opportunità richiede un rafforzamento della tutela delle persone, garantendo l'assenza di ogni forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, sia diretta che indiretta. Questa tutela si estende anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza trascurare le discriminazioni di genere.

Di conseguenza, le azioni positive non possono essere considerate solamente strumenti per correggere le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno come obiettivo primario quello di promuovere effettive pari opportunità e di eliminare ogni forma di discriminazione nei contesti lavorativi, contribuendo così all'inclusione lavorativa e sociale

LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO

Gli obiettivi generali comunemente attribuiti alle azioni positive, anche alla luce degli scopi promossi dalla normativa vigente, includono, come ben noto:

1. Assicurare pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.
2. Favorire una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo, mantenendo la necessità di garantire l'efficienza degli uffici, ma promuovendo un equilibrio tra i tempi di lavoro e le esigenze della vita privata.
3. Diffondere, in tutti i settori dell'Amministrazione e tra il personale, una cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, sia diretta che indiretta.

Affinché il Piano delle Azioni Positive (PAP) non rimanga un mero atto formale, è essenziale che parta da una rappresentazione accurata della situazione attuale. Pertanto, per quanto riguarda le politiche legate allo sviluppo delle pari opportunità, è fondamentale fornire un'aggiornata panoramica della composizione del personale del Comune di Appignano del Tronto, differenziata per qualifiche e per genere, con dati aggiornati al 31.12.2023.

Il presente Piano delle Azioni Positive si presenta come un documento articolato in due parti:

- PARTE A: descrizione del contesto, che offre una panoramica della realtà organizzativa dell'ente focalizzata sulle pari opportunità. L'analisi e il monitoraggio dei dati contestuali dal punto di vista di genere costituiscono di per sé un'azione positiva.

- PARTE B: descrizione dei risultati ottenuti in relazione alle azioni positive del precedente Piano e presentazione delle nuove azioni positive proposte nel presente Piano.

Questo approccio garantisce una pianificazione basata su una conoscenza approfondita della situazione attuale e pone le basi per promuovere concretamente la parità e le pari opportunità all'interno del Comune di Appignano del Tronto.

PARTE A - La situazione di fatto: analisi del contesto

Tab. 1 - Distribuzione % di genere delle varie categorie contrattuali

2023 -Distribuzione tra le categorie per genere		
Categoria	F	M
B – area operatori esperti		2
C – area degli istruttori	1	1
D – area dei funzionari e EQ	1	1
D – area dei funzionari e EQ (con Posizione organizzativa)	2	2
Totale	4	6

Tab. 2 - Composizione % di genere delle varie categorie contrattuali

2023 -Distribuzione tra le categorie per genere			Totale
Categoria	F	M	
B – area operatori esperti	0%	20%	20%
C – area degli istruttori	10%	10%	20%
D – area dei funzionari e EQ	10%	10%	20%
D – area dei funzionari e EQ (con Posizione organizzativa)	20%	20%	40%
Totale	40%	60%	100%

Tab. 3 – Composizione per genere e decade di nascita

Categoria	F	M	TOTALE	%
60 anni o più		1	1	10
Tra 50 e 60 anni	2		2	20
Tra 40 e 50 anni	1	1	2	20
Fino a 40 anni	1	4	5	60
Totale	4	6	10	100

Situazione precedente

2. ANALISI CONTESTO ALLA DATA DEL 31.12.2021

Personale a tempo indeterminato	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Personale a tempo pieno	4	50,0%	4	50,0%	6	100,0%
Personale con part-time inferiore al 50 %		0,0%		0,0%	-	0,0%
Personale con part-time superiore al 50 %	1	100,0%		0,0%	-	0,0%
Personale con contratto di telelavoro		0,0%		0,0%	-	0,0%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	5	55,55%	4	44,45%	9	100,0%
<i>% di personale a tempo indeterminato sul totale complessivo</i>		100,0%	-----	100,0%	-----	100,0%

Posizioni organizzative (p.o.)						
Meno di 30 anni	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
31-40 anni	0	0,0%	1	0,0%	1	100,0%
41-50 anni	1	0,0%		0,0%	1	100,0%
Oltre 50 anni	2	0,0%	-	0,0%	2	50,0%
<i>Totale p.o.</i>	3	75,0%	1	25,0%	4	100,0%

Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	-	0,0%		0,0%	-	0,0%
31-40 anni	1	100,0%		0,0%	-	0,0%
41-50 anni		0,0%		0,0%	-	0,0%
Oltre 50 anni		0,0%		0,0%	-	0,0%
<i>Totale terza area (ex posizioni C o assimilati)</i>	1-	100,0%	-	0,0%	-	100,0%

Altri dipendenti cat.B						
Meno di 30 anni		0,0%		0,0%	-	0,0%
31-40 anni		0,0%	1	0,0%	1	0,0%
41-50 anni		0,0%	1	0,0%	1	0,0%
Oltre 50 anni		0,0%		0,0%	0	0,0%
<i>Totale altri dipendenti</i>	-	0,0%	2	100,0%	2	100,0%

TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	5	56%	4	44%	9	100,0%

STRUTTURA	F	F %	M	M %	TOTALE
AREA TECNICA MANUTENTIVA	2	40	3	60	5
AREA ECONOMICA FINANZIARIA			1	100	1
AREA SEGRETERIA AFFARI GENERALI	1	100			1
AREA SERVIZI DEMOGRAFICI ELETTORALE	1	100			1
AREA POLIZIA MUNICIPALE	1	100			1
TOTALE	5	55,55 %	4	44,45%	9

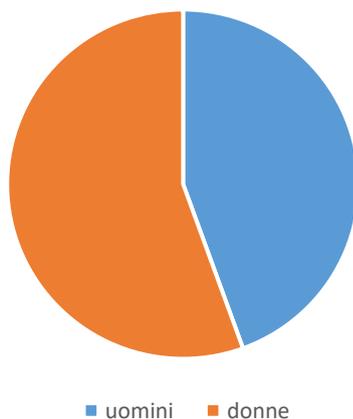
Dall'analisi in dettaglio dell'organico del Comune di Appignano del Tronto per categorie contrattuali e dal confronto con la situazione precedente, emerge un sensibile mutamento nella composizione di genere nonché nella distribuzione per categoria di inquadramento contrattuale.

La percentuale di donne scende per effetto delle ultime nuove assunzioni.

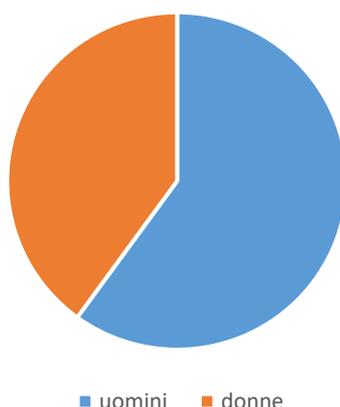
Il divario di genere viene registrato per la presenza di personale addetto ai servizi esterni tecnici manutentivi quale settore normalmente con incidenza maggiore di componente maschile.

Con le nuove assunzioni avvenute nei negli anni 2021-2023 risulta anche sensibilmente mitigato il tasso di vecchiaia del personale.

Composizione per genere anno 2021



Composizione per genere anno 2023



Si dà atto pertanto che, internamente, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, co. 1, del D.Lgs. 198/2006 poiché non sussistono significative situazioni di divario e pertanto le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di eguali opportunità.

PARTE B: descrizione dei risultati ottenuti in relazione alle azioni positive del precedente Piano e presentazione delle nuove azioni positive proposte nel presente Piano.

Azione positiva 1: *Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.*

Risultato : Raggiunto

Azione positiva 2: *Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.*

Risultato : Raggiunto

Azione positiva 3: *L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.*

Risultato : Raggiunto -acquisto specifico di materiale

Azione positiva 4: *Potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).*

Risultato : Parzialmente raggiunto - Adozione del regolamento di lavoro agile

Azione positiva 5: *Programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile.*

Risultato : Raggiunto-favorite forme di percorsi di formazione a distanza del personale

Azione positiva 6: *Dopo l'approvazione, con decreto del 9 dicembre 2020, delle Linee guida che indirizzano le amministrazioni nella predisposizione del Piano organizzativo del lavoro agile, e del template pubblicato dalla Funzione Pubblica per la compilazione del POLA, si sta procedendo alla redazione del POLA (piano organizzativo del lavoro agile) la cui costruzione sta avvenendo attraverso un percorso formativo di tutoring. La regolamentazione del nuovo istituto dello smart working sarà prevista senza discriminazione di genere.*

Risultato : Raggiunto -adozione Pola con deliberazione della giunta comunale n. 122 del 30.12.2022

Azione Positiva 7: *incentivare l'informazione e la formazione sul tema delle pari opportunità,della differenza di genere e contro di stereotipi.*

Risultato : Parzialmente raggiunto-favoriti percorsi di formazioni specifiche per accrescere la cultura delle pari opportunità

PARTE B - Descrizione delle azioni positive

L'analisi dei principali indicatori numerici rappresentativi della "popolazione" dipendente (organici, rappresentatività nei profili professionali, ecc.) ha evidenziato la possibilità di escludere la sussistenza delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, facendo emergere, di converso, la necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo,

a beneficio della generalità dei dipendenti.

In continuità con il precedente Piano, il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2024 – 2026 rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi tesi ,pertanto, alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente.

AMBITO	OBIETTIVI	AZIONI	PERIODO
Conciliazione vita-lavoro	Migliorare la performance dell'ente. L'organizzazione del lavoro nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante determina un miglioramento favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita.	Conferma degli strumenti di flessibilità oraria vigenti nell'Ente. Definizione di ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati, - in presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato.	Triennio 2024/2026
Conciliazione vita-lavoro		Disciplinare le modalità di svolgimento del lavoro agile in fase non emergenziale, da adottare per concepire un modo innovativo dell'attività lavorativa in base ai principi di informatizzazione, responsabilizzazione, conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita, flessibilità operativa.	Triennio 2024/2026
Benessere organizzativo	Garantire il monitoraggio di genere della situazione del personale dell'ente	Indagine sul benessere organizzativo mediante somministrazione di questionari	Triennio 2024/2026
Comunicazione e Trasparenza			Triennio 2024/2026

		Programmazione di interventi informativi/formativi su mobbing, violenza di genere, discriminazione e stalking.	
--	--	--	--

Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale 2024-2026.

Il piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale e inviato a tutti i dipendenti, per il tramite del proprio Responsabile di Area.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del C.U.G. e della Consigliera di parità in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.