



**CITTÀ DI
POMPEI**
PATRIMONIO DELL'UMANITÀ



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2025-2027

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Pompei per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano per il triennio 2025-2027 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano 2025-2027 si pone in continuità ed in miglioramento rispetto al precedente Piano 2024-2026, il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza



**CITTÀ DI
POMPEI**
PATRIMONIO DELL'UMANITÀ



formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO

Gli obiettivi generali usualmente assegnati alle azioni positive, anche alla luce delle finalità promosse dalla normativa vigente, sono, come noto:

1. Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.
2. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.



**CITTÀ DI
POMPEI**
PATRIMONIO DELL'UMANITÀ



3. Promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Per evitare che il PAP si traduca in un mero atto formale, il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, di una aggiornata illustrazione della consistenza degli organici, distinti per qualifiche e per genere, della Comune di Pompei (**situazione al 31.12.2024**).

Pertanto il presente Piano di Azioni Positive è un documento che contiene:

- PARTE A - descrizione del contesto che fornisce una fotografia della realtà organizzativa dell'ente nell'ottica delle pari opportunità. L'analisi ed il monitoraggio dei dati di contesto in ottica di genere costituiscono di per sé un'azione positiva.
- PARTE B - descrizione dei risultati conseguiti in relazione alle azioni positive del precedente Piano e descrizione delle azioni positive proposte nel presente Piano.

PARTE A - La situazione di fatto: analisi del contesto

Alla data di redazione del presente documento la consistenza organica Comune di Pompei **al 31 dicembre 2024** ammonta a ____ **unità**.

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

Distribuzione tra le categorie per genere		
Categoria	F	M
B		
C		
D non PO		
D con PO		



**CITTÀ DI
POMPEI**
PATRIMONIO DELL'UMANITÀ



DIRIGENTI		
TOTALE		

Segretario generale 1 Maschio

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

Composizione secondo il genere tra le categorie			
Categoria	F	M	TOT
B			100,0
C			100,0
D non PO			100,0
D con PO			100,0
DIRIGENTI			100,0
TOTALE			100,0

Dall'analisi in dettaglio dell'organico del Comune per categorie contrattuali e dal confronto con la situazione precedente, emerge_____.

In caso di nuove assunzioni sarà cura dell'amministrazione garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 e dell'art. 7 del D.Lgs n. 165 del 30/03/2001, come peraltro già fatto in tutte le assunzioni ad oggi effettuate.

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.



**CITTÀ DI
POMPEI**
PATRIMONIO DELL'UMANITÀ



orari flessibili														
Totale														

**2024- TABELLA 2.3 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI
L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti						
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale ore						

PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI CON IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024

AZIONI	RISULTATI RAGGIUNTI



**CITTÀ DI
POMPEI**
PATRIMONIO DELL'UMANITÀ



<ul style="list-style-type: none"> ➤ rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate; 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ garantire le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale ed in occasione di mobilità; 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata; 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ promuovere, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale, di una cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta; 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni; ➤ attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con 	



**CITTÀ DI
POMPEI**
PATRIMONIO DELL'UMANITÀ



<p>l'organizzazione degli Uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;</p>	
<p>➤ tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;</p>	
<p>➤ riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle Commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità;</p>	
<p>➤ rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali.</p>	
<p>➤ evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti;</p>	



**CITTÀ DI
POMPEI**
PATRIMONIO DELL'UMANITÀ



<ul style="list-style-type: none"> ➤ promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità; 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ vigilare sul rispetto degli adempimenti che la normativa pone a carico degli operatori economici per finalità relative alle pari opportunità; 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ evidenziare, in bandi di gara e contratti, l'obbligatorietà dei predetti adempimenti; 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ prevedere nei bandi di gara, come requisiti necessari e, in aggiunta, premiali all'offerta, criteri orientati verso gli obiettivi di parità. 	



**CITTÀ DI
POMPEI**
PATRIMONIO DELL'UMANITÀ



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 predisposto per il triennio 2024 - 2026 rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente.

AMBITI DI INTERVENTO DI DURATA TRIENNALE

AMBITO	AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	DESTINATAR I
AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE	AZIONE N. 1 Creazione Comitato Unico di Garanzia OBIETTIVI: Istituire un comitato paritetico con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia	Ufficio personale RSU Consigliera di Parità tutti gli uffici direttamente interessati	Tutto il personale



	contrastata qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di lavoratrici e lavoratori.		
CONCILIAZIONE VITA - LAVORO	AZIONE N. 2 POLA OBIETTIVI: Disciplinare le modalità di svolgimento del lavoro agile, 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.	Dirigenti Gruppo di lavoro intersettoriale CUG Rsu	Tutto il personale interessato
BENESSERE ORGANIZZATIVO	AZIONE N. 3 Indagine sul benessere lavorativo OBIETTIVI: Somministrazione di un questionario sul benessere lavorativo al fine di garantire un monitoraggio, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente. Ipotesi di predisposizione di un piano per il benessere organizzativo.	CUG Ufficio personale Dirigenti NdV	Tutto il personale



<p>AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE</p>	<p>AZIONE N. 4</p> <p>Indagine sulle discriminazioni/violenze</p> <p>OBIETTIVI: Somministrazione di un questionario sulle discriminazioni/violenze al fine di garantire un monitoraggio, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente</p>	<p>CUG</p> <p>Ufficio personale</p> <p>Ufficio P.O. Consigliera di Parità</p>	<p>Tutto il personale</p>
<p>COMUNICAZIONE E TRASPARENZA</p>	<p>AZIONE N. 5</p> <p>Programmazione di interventi informativi/formativi su mobbing, violenza di genere, discriminazione e stalking.</p> <p>OBIETTIVI: proporre le azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte a donne e uomini dell'Ente in collaborazione con i Servizi dell'Amministrazione competenti nei temi sopra citati anche in collaborazione con la Consigliera delegata alle pari opportunità.</p>	<p>CUG</p> <p>Ufficio personale</p> <p>Consigliera di Parità</p> <p>tutti gli uffici direttamente interessati</p>	<p>Tutto il personale</p>



**CITTÀ DI
POMPEI**
PATRIMONIO DELL'UMANITÀ



<p>AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE</p>	<p>AZIONE N. 6 Formazione del personale OBIETTIVI: Rendere possibile l'accesso al maggior numero di dipendenti possibile, anche attraverso la piattaforma Syllabus, ai percorsi di formazione che affronteranno anche gli aspetti legati alla violenza di genere intesa soprattutto come sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.</p>	<p>Dirigenti</p>	<p>Tutto il personale</p>
--	---	------------------	---------------------------