

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025 – 2027

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2021-2023 e successivi aggiornamenti in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere nell'ambito del Comune di MASSA, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto alle discriminazioni.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni dello Stato..., 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."

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "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".

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Comune di MASSA, adotta il presente Piano.

Il piano riassume obiettivi, tempi, risorse disponibili e risultati attesi per riequilibrare situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne, assume gli obiettivi di trasversalità e di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'Ente.

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

Con l'adozione del piano delle azioni positive si intende perseguire i seguenti **obiettivi**:

- accrescere il benessere organizzativo e lavorativo;
- migliorare la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro dell'Ente a beneficio sia dei Dipendenti che dell'Amministrazione;
- dare concreta attuazione alle pari opportunità tra uomini e donne attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione.

Il Piano si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di analisi e monitoraggio, l'altra invece con un carattere più operativo. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati in via prioritaria al Comitato Unico di Garanzia.

Destinatari del presente piano sono tutti i dipendenti del Comune di Massa di cui si riporta la dotazione organica rilevata alla data del 31.12.2024, utilizzando il criterio del conto annuale

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE	%UOMINI	%DONNE
Dirigenti	6		6	100%	
Dirigenti a tempo determinato	1	1 * (funzionario del Comune di Massa con incarico ai sensi dell'art.110 del D.Lgs. 267/00)	2	50%	50%
D	28	60	88	32%	68%
C	77	115	192	40%	60%
B	44	39	83	53%	47%
A	1	1	2	50%	50%
TOTALE	157	216	373	42%	58%

AREE DI INTERVENTO e AZIONI POSITIVE

1.Benessere organizzativo

2.Conciliazione vita lavoro

3.Pari opportunità, contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, formazione ed azioni di sostegno

Con il corrente aggiornamento del Piano viene introdotta l'azione positiva consistente nello sviluppare i Piani annuali della Formazione prevedendo la somministrazione alla generalità del personale dell'Ente di percorsi formativi presenti nel nuovo applicativo Syllabus afferenti il tema Principi e valori della PA. In particolare due sono i corsi di formazione che verranno correntemente inseriti nei piani formativi per la generalità delle risorse umane:

- **Riforma Mentis:** Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani sono obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.

- **La Cultura del Rispetto:** Il programma mira ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l'utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale.

Progetto Azione	1
Titolo	Il benessere organizzativo: promozione e sviluppo
Destinatari	Tutti i dipendenti dell'Ente, compresi i Dirigenti
Obiettivo	Promozione e sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro.
Descrizione dell'azione	L'obiettivo si sviluppa in più sotto azioni: 1.Sviluppo di un piano interno di comunicazione per informare e diffondere presso tutti i dipendenti i servizi offerti e le tematiche del benessere organizzativo, promuovere il Piano di Azioni Positive dell'Ente. 2.Organizzare un incontro con i Dirigenti, il Sindaco, gli Assessori ed il Segretario Generale per sensibilizzarli alle tematiche affrontate dal CUG e chiederne il sostegno nonché una collaborazione attiva nel realizzare gli obiettivi prefissati; 3. Creazione di apposita casella di posta elettronica, logo e spazio dedicato sotto la "voce" CUG; 4.Individuare, previa istituzione di apposito capitolo di spesa, un esperto in Psicologia del Lavoro che in sinergia con i componenti del CUG , Segretario Generale , Dirigenti, Ufficio Formazione e Medico Aziendale , attivi un'indagine conoscitiva interna con successiva elaborazione e somministrazione di un questionario "ad hoc" ai dipendenti per rilevare il c.d. "clima aziendale"; 5.Organizzare in collaborazione con l'Ufficio Formazione, un Convegno/Work shop, aperto a tutti i dipendenti affinché l'Esperto illustri, sulla base delle aree tematiche di competenza del CUG, il fenomeno del benessere organizzativo e tutte le misure atte a rilevarlo ed a gestirlo;
Attori	CUG, Esperto in Psicologia del Lavoro, Segretario Generale , Dirigenti, Ufficio Formazione e Medico Aziendale

Tempi	Anno 2025
-------	-----------

Progetto azione	2
Titolo	Conciliazione vita lavoro
Destinatari	Tutti i dipendenti dell'Ente, compresi i Dirigenti
Obiettivo	Il tema conciliazione tempi di vita e di lavoro necessita di misure finalizzate ad affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana dei dipendenti che si trovano ad assumere funzioni di supporto e cura sempre più ampie nei confronti dei propri familiari e le esigenze di lavoro . Necessita pertanto armonizzare e conciliare vita personale, familiare e lavorativa attraverso forme di flessibilità degli orari , delle modalità di lavoro agile etc.
Descrizione dell'azione	Il CUG si attiva per la consultazione, supporto e suggerimento nei disciplinari interni circa le flessibilità ed il lavoro agile . Il lavoro agile ed altre articolazioni di lavoro, sono strumenti da applicare in armonia con le novità normative contrattuali, in modo equo affinché non si creino all'interno dell'Ente disparità di trattamento e discriminazioni di vario tipo.

Attori	CUG, Segretario Generale , Dirigenti e Medico Aziendale
Tempi	Anno 2026

Progetto azione	3
Titolo	Pari opportunità, contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, formazione ed azioni di sostegno
Destinatari	Tutti i dipendenti dell'Ente, compresi i Dirigenti
Obiettivo	Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nell'Ente per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari e le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Prevenire e gestire eventuali azioni di discriminazioni sui luoghi di lavoro, che troppo spesso si manifestano sia in fase di accesso all'occupazione, come in sede di colloquio, sia durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, con riferimento, ad esempio, alle condizioni di lavoro, agli avanzamenti di carriera, alla retribuzione accessoria etc. Necessita pertanto individuare le eventuali discriminazioni di tipo sistemico, diretto ed indiretto ed intervenire con azioni di sostegno mirate a circoscrivere ed isolare il fenomeno.
Descrizione dell'azione	Il CUG supporta gli uffici preposti alla stesura di appositi disciplinari interni circa le varie opportunità sopradescritte , con azioni d'intervento dirette del CUG stesso ed anche con azioni formative propedeutiche a sensibilizzare, promuovere una nuova cultura organizzativa orientata alla valorizzazione delle diversità, al superamento degli stereotipi ed alla rimozione delle discriminazioni.
Attori	CUG, Segretario Generale , Dirigenti, Ufficio Formazione .
Tempi	2027