

ALL. 3



COMUNE DI ALTOPASCIO

PROVINCIA DI LUCCA

PIAO 2025-2027

SEZIONE 3.2.1

PIANO DELLA AZIONI POSITIVE 2025-2027

Sommario

| | |
|--|-----------|
| <u>2.2.2.1. Premesse.....</u> | <u>2</u> |
| <u>2.2.2.2. Il Piano Triennale e il C.U.G.....</u> | <u>3</u> |
| <u>2.2.2.3. Analisi della Struttura del Personale.....</u> | <u>4</u> |
| <u>2.2.2.3.1. Risultati emersi:.....</u> | <u>7</u> |
| <u>2.2.2.4. Le Aree di Intervento.....</u> | <u>8</u> |
| <u>2.2.2.4.1. Formazione ed attività del C.U.G.....</u> | <u>8</u> |
| <u>2.2.2.4.2. Studio e indagini sul personale comunale - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.....</u> | <u>8</u> |
| <u>2.2.2.4.3. Formazione e comunicazione.....</u> | <u>9</u> |
| <u>2.2.2.4.4. Tutela dell'ambiente di lavoro da fenomeni di molestie, violenze, mobbing e discriminazioni.....</u> | <u>9</u> |
| <u>2.2.2.4.5. Promozione della cultura delle pari opportunità.....</u> | <u>9</u> |
| <u>2.2.2.4.6. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.....</u> | <u>10</u> |
| <u>2.2.2.5. Strumenti e Risorse Finanziarie.....</u> | <u>12</u> |
| <u>2.2.2.6. Monitoraggio e Valutazione.....</u> | <u>12</u> |
| <u>2.2.2.7. Normativa di Riferimento.....</u> | <u>13</u> |
| <u>2.2.2.7.1. Comunitaria.....</u> | <u>13</u> |
| <u>2.2.2.7.2. Nazionale.....</u> | <u>13</u> |

2.2.2.1.Premesse

La normativa in materia di pari opportunità, sistematizzata con il D.Lgs. 198/2006: “*Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246*”, prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Detti piani, di durata triennale, sono documenti obbligatori per tutte le pubbliche Amministrazioni. La mancata adozione è sanzionata con l’impossibilità di assumere nuovo personale (sanzione prevista dall’art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001).

Dal 2022 il Piano delle Azioni Positive è stato assorbito, ai sensi dell’art.6 c.1 del D.L.80/2021 e del DPR 81/2022, nel PIAO (Piano Integrato delle attività ed organizzazione) e costituisce la sezione 2.2.2.

Il piano rappresenta uno **strumento di programmazione strategica finalizzato al cambiamento culturale e organizzativo**. Esso si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività ove esiste un divario fra generi e di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive sono *misure temporanee speciali* che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali”, perché intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e “temporanee”, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo propositivo e propulsivo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Le Linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” del 6 ottobre 2022 emanate in forma congiunta dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità, offrono indicazioni per la realizzazione di una migliore organizzazione lavorativa più inclusiva e rispettosa della parità di genere.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Altopascio armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro e contemporaneamente, nell’ottica di assicurare l’adempimento previsto dal CCNL 14 settembre 2000, art. 19 comma 3, e in virtù delle vigenti Direttive Europee, pone particolare attenzione alla tutela dell’ambiente di lavoro rispetto a fenomeni di mobbing, discriminazione e molestie.

Il piano delle azioni positive definisce obiettivi specifici, declinati dagli obiettivi generali dell’Amministrazione e le attività da intraprendere; esplicita, nell’ambito delle politiche del personale, la visione del governo locale nelle politiche di pari opportunità tra donna e uomo nel lavoro.

Nel piano sono contenute le seguenti informazioni:

- la descrizione della realtà organizzativa del Comune di Altopascio;

- l'illustrazione delle potenzialità e delle criticità che connotano il contesto di riferimento, al fine di valorizzare le prime e arginare o risolvere le seconde, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne;
- l'elenco delle azioni positive che si intendono realizzare per intervenire sulle criticità e riequilibrare le condizioni di parità fra i generi;
- l'indicazione delle risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione, gestione e monitoraggio delle azioni positive richiamate.

2.2.2.2. Il Piano Triennale e il C.U.G.

Come previsto anche dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04/03/2011, i Piani in questione rientrano sia nell'attività propositiva che in quella consultiva/di verifica assegnate al **Comitato Unico di Garanzia**, istituito all'interno del Comune di Altopascio.

Il Comitato unifica in un solo organismo le competenze del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing.

Il C.U.G del Comune di Altopascio persegue, all'interno dell'Amministrazione comunale, le seguenti finalità:

- realizzare condizioni di pari opportunità e dignità delle donne e degli uomini;
- rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono l'effettiva attuazione dell'uguaglianza e quant'altro costituisca discriminazione, diretta o indiretta, legata al genere, in particolare nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella progressione professionale e di carriera;
- favorire il riequilibrio delle rappresentanze tra i dipendenti di sesso maschile e femminile;
- favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro;
- prevenire e contrastare ogni forma di molestia e violenza nei confronti delle donne.

Il C.U.G. contribuisce ad assicurare, in raccordo con il vertice dell'Ente, un migliore ambiente lavorativo, il rafforzamento delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazioni, molestia e violenza, diretta ed indiretta, dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale.

Il Comitato Unico di Garanzia è composto da componenti in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali più rappresentative nell'Ente e da componenti in rappresentanza dell'Amministrazione. Il Comune di Altopascio ha intrapreso la politica della valorizzazione e dell'attuazione del principio di parità tra uomini e donne, considerandola un fattore strategico del sistema economico, sociale e culturale della città.

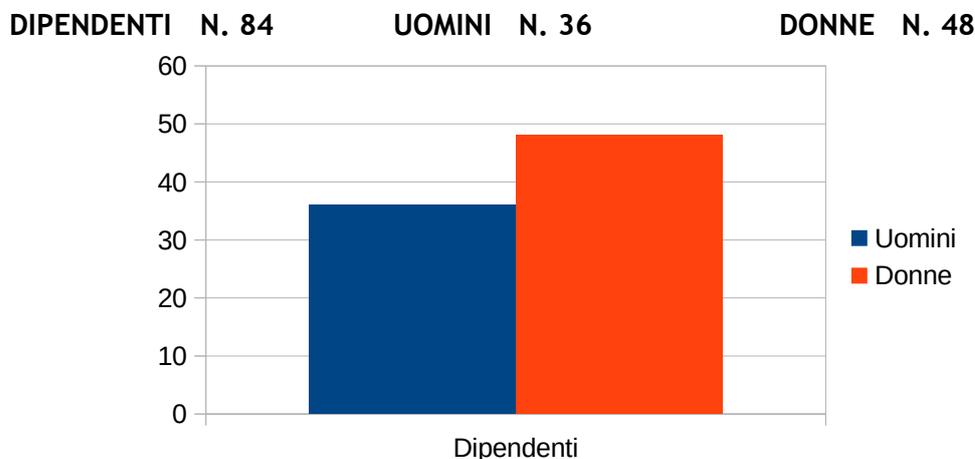
A livello comunale la promozione delle pari opportunità integra una serie di altri interventi e politiche a sostegno del lavoro, della famiglia, della conciliazione famiglia-lavoro, della formazione, e presenta caratteristiche peculiari di complessità e trasversalità, dato il coinvolgimento e la collaborazione di diversi attori sociali.

2.2.2.3. Analisi della Struttura del Personale

Tra le informazioni inserite all'interno del piano, risulta imprescindibile lavorare sulla **conoscenza del personale comunale** di riferimento per ottenere dati in ottica di genere e

relazionati tra di loro, al fine di rilevare le eventuali disuguaglianze, di poter definire idee progettuali nuove e sempre rispondenti ai problemi identificati e ai bisogni emergenti.

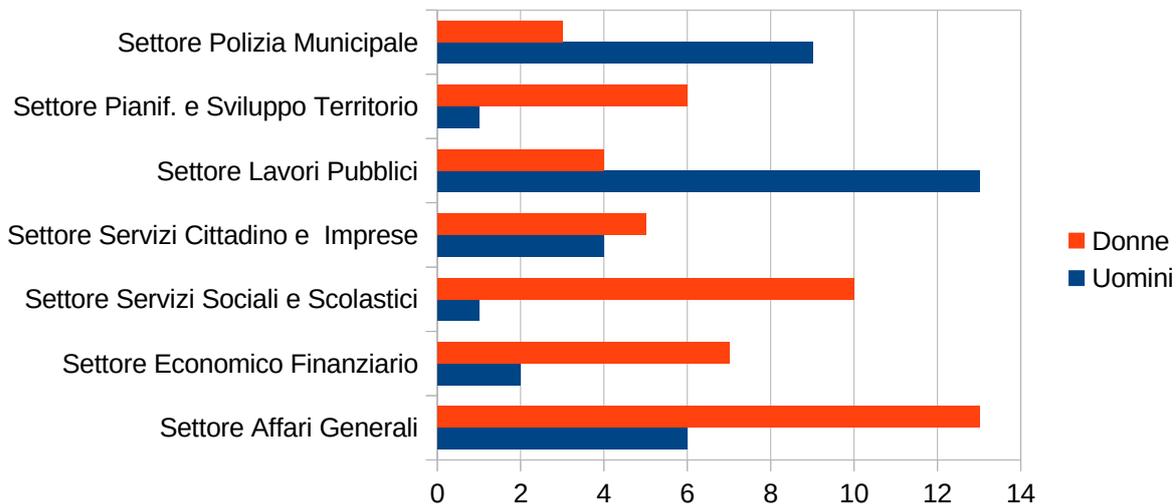
La dotazione organica del Comune di Altopascio vede coperte n.78 posizioni a tempo indeterminato e n.6 a tempo determinato (dato riferito al 01/01/2025); l'analisi attuale presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:



L'organizzazione del Comune di Altopascio vede una buona presenza femminile (57,14% - dato riferito al 01/01/2025). Pertanto non sarà necessario favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi.

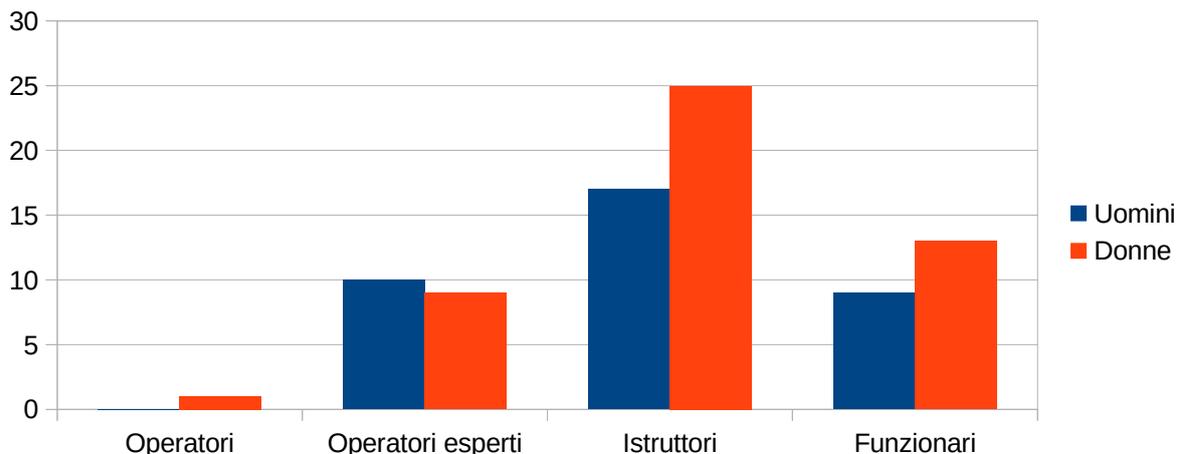
Schema di suddivisione per settori di appartenenza:

| SETTORE | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Settore Affari Generali | 6 | 13 | 19 |
| Settore Gestione Economico Finanziaria, Fiscalità e Partecipate | 2 | 7 | 9 |
| Settore Servizi Sociali e Scolastici | 1 | 10 | 11 |
| Settore Servizi al Cittadino e alle Imprese | 4 | 5 | 9 |
| Settore Lavori Pubblici | 13 | 4 | 17 |
| Settore Pianificazione e Sviluppo del Territorio | 1 | 6 | 7 |
| Settore Polizia Municipale | 9 | 3 | 12 |
| TOTALE | 36 | 48 | 84 |



Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

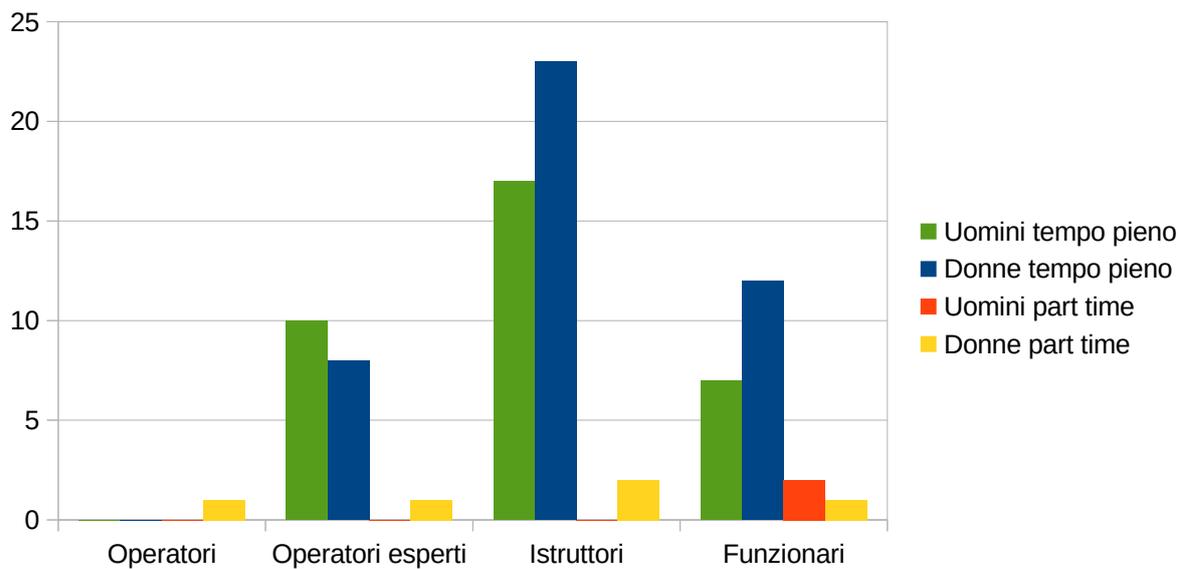
| AREA | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|-------------------|--------|-------|--------|
| OPERATORI | 0 | 1 | 1 |
| OPERATORI ESPERTI | 10 | 9 | 19 |
| ISTRUTTORI | 17 | 25 | 42 |
| FUNZIONARI | 9 | 13 | 22 |
| TOTALE | 36 | 48 | 84 |



Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

| OPERATORI | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|--------------------|--------|-------|--------|
| PERSONALE T. PIENO | 0 | 0 | 0 |
| PERSONALE P.TIME | 0 | 1 | 1 |
| OPERATORI ESPERTI | UOMINI | DONNE | TOTALE |
| PERSONALE T. PIENO | 10 | 8 | 18 |
| PERSONALE P.TIME | 0 | 1 | 1 |
| ISTRUTTORI | UOMINI | DONNE | TOTALE |
| PERSONALE T. PIENO | 17 | 23 | 40 |
| PERSONALE P.TIME | 0 | 2 | 2 |
| FUNZIONARI | UOMINI | DONNE | TOTALE |

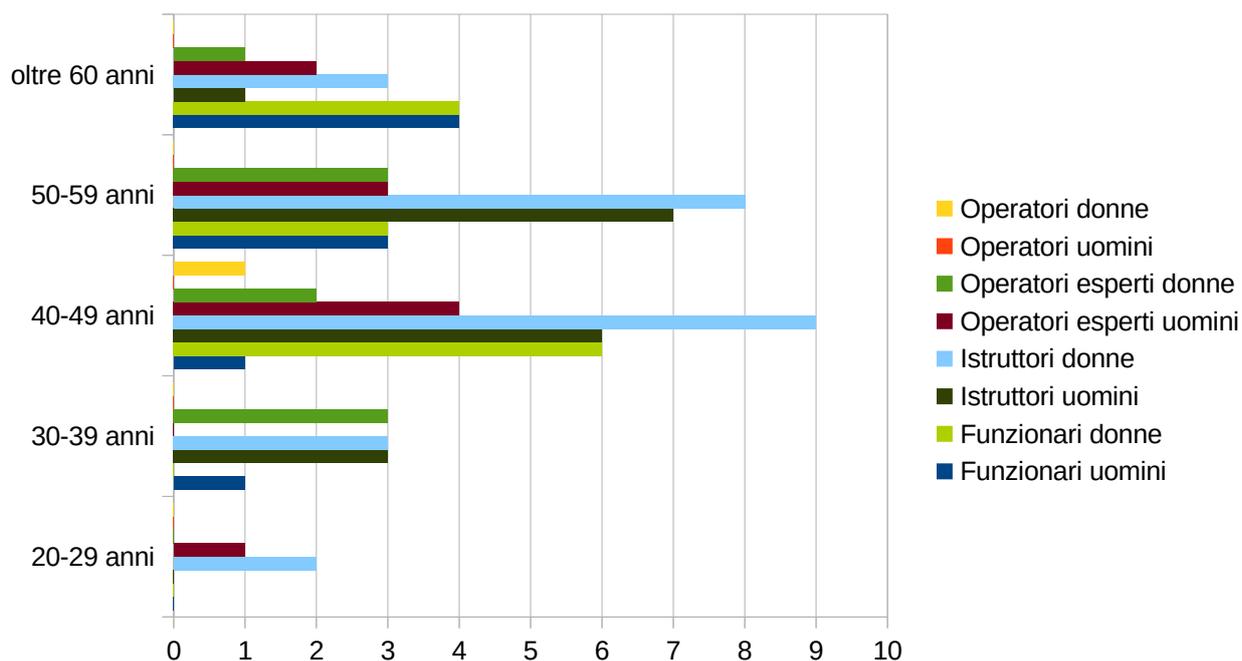
| | | | |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|
| PERSONALE T. PIENO | 7 | 12 | 19 |
| PERSONALE P.TIME | 2 | 1 | 3 |
| TOTALE | 36 | 48 | 84 |



Schema monitoraggio disaggregato per genere, età e categoria e tempo di lavoro della composizione del personale:

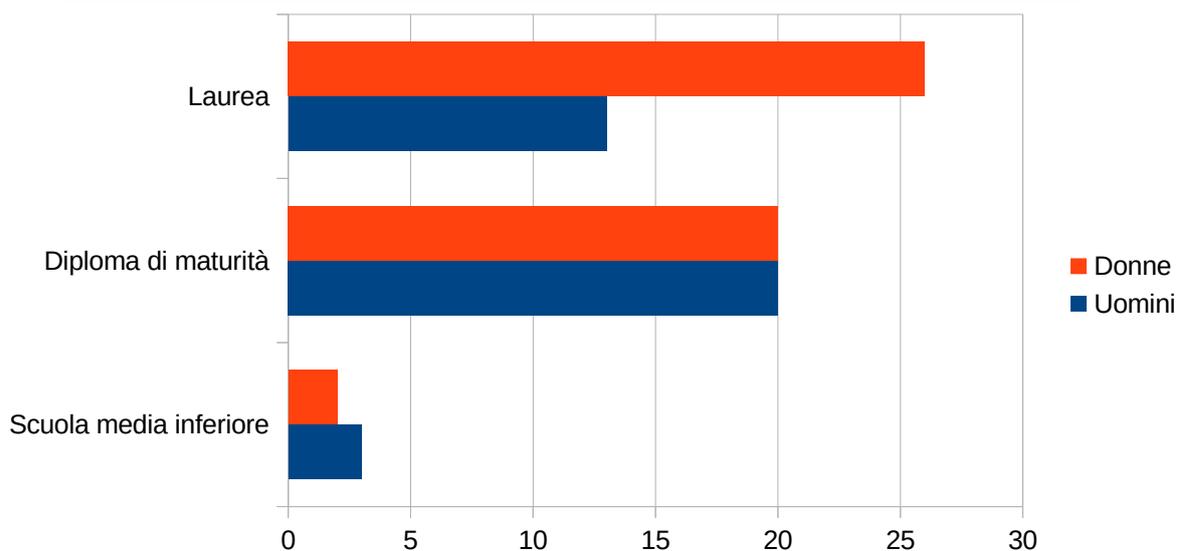
| AREA | ETA' | UOMINI | DONNE | TOTALE | NOTE |
|-------------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-------------------------------------|
| FUNZIONARI | 20-29 anni | 0 | 0 | 0 | |
| | 30-39 anni | 1 | 0 | 1 | |
| | 40-49 anni | 1 | 6 | 7 | |
| | 50-59 anni | 3 | 3 | 6 | |
| | 60 e più | 4 | 4 | 8 | Di cui 2 uomini e 1 donna part time |
| | totale | 9 | 13 | 22 | |
| ISTRUTTORI | 20-29 anni | 0 | 2 | 2 | Di cui 1 donna part time |
| | 30-39 anni | 3 | 3 | 6 | |
| | 40-49 anni | 6 | 9 | 15 | Di cui 1 donna part time |
| | 50-59 anni | 7 | 8 | 15 | |
| | 60 e più | 1 | 3 | 4 | |
| | totale | 17 | 25 | 42 | |
| OPERATORI ESPERTI | 20-29 anni | 1 | 0 | 1 | |
| | 30-39 anni | 0 | 3 | 3 | |

| | | | | | |
|-----------|---------------|----------|-----------|-----------|--------------------------|
| | 40-49 anni | 4 | 2 | 6 | Di cui 1 donna part time |
| | 50-59 anni | 3 | 3 | 6 | |
| | 60 e più | 1 | 2 | 3 | |
| | totale | 9 | 10 | 19 | |
| OPERATORI | 20-29 anni | 0 | 0 | 0 | |
| | 30-39 anni | 0 | 0 | 0 | |
| | 40-49 anni | 0 | 1 | 1 | Di cui 1 donna part time |
| | 50-59 anni | 0 | 0 | 0 | |
| | 60 e più | 0 | 0 | 0 | |
| | totale | 0 | 1 | 1 | |



Schema monitoraggio disaggregato per genere, categoria e titolo di studio della composizione del personale:

| | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|
| SCUOLA MEDIA INFERIORE | 3 | 2 | 5 |
| DIPLOMA DI MATURITA' | 20 | 20 | 40 |
| LAUREA | 13 | 26 | 39 |
| TOTALE | 36 | 48 | 84 |



Schema monitoraggio disaggregato per genere ed indennità di posizione del personale con posizione apicale (Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione):

| INDENNITA' DI POSIZIONE ANNUA | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|-------------------------------|--------|-------|--------|
| € 13.850,00 | 2 | 3 | 5 |
| € 10.715,00 | 1 | 1 | 2 |
| TOTALE | 3 | 4 | 7 |



Schema monitoraggio disaggregato per genere, età, permessi per cura di familiari anno 2024:

| | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|--|--------|-------|--------|
| N. DIPENDENTI CON FG <12 ANNI | 16 | 13 | 29 |
| GG CONGEDI MATERNITA'/PATERNITA', PARENTALE E MALATTIA FIGLI | 55 | 80 | 135 |
| N. DIPENDENTI | 2 | 4 | 6 |
| ORE PERMESSO L.104 | 247 | 213 | 460 |
| N. DIPENDENTI | 1 | 1 | 2 |
| GIORNI CONGEDO STRAORDINARIO | 45 | 137 | 182 |

2.2.2.3.1. Risultati emersi:

1. Settori di appartenenza

- 1.1) Nei settori nei quali l'attività lavorativa è prevalentemente di tipo amministrativo si riscontra un numero elevato di presenza delle donne;
- 1.2) Complessivamente nei settori nei quali l'attività lavorativa è di tipo tecnico troviamo una leggera prevalenza maschile;
- 1.3) Il settore Polizia Locale ha una netta prevalenza di uomini.

2. Posizioni apicali

Nella distribuzione delle posizioni apicali abbiamo una sostanziale parità. Per quanto riguarda la retribuzione di Elevata qualificazione non si rilevano differenze economiche fra i due sessi.

3. Età dei dipendenti

La maggior parte dei dipendenti, sia uomini che donne, è collocato nelle fasce di età medio alte.

4. Titoli di studio

Quasi tutti i dipendenti sono diplomati o laureati. Rileviamo un maggior numero di donne laureate rispetto agli uomini.

5. Assenze

Le donne sono coloro che utilizzano maggiormente i permessi per la cura della famiglia (figli, anziani e disabili).

Per la cura dei figli si riscontra una partecipazione più attiva da parte dei padri; ciò evidenzia una maggiore condivisione tra uomini e donne nella gestione dei figli.

6. Orario di lavoro

Il personale con orario di lavoro part-time è composto in prevalenza da donne.

2.2.2.4. Le Aree di Intervento

Con il presente piano di azioni il Comune di Altopascio intende promuovere l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento alle seguenti aree:

1. Formazione ed attività del C.U.G.
2. Studio e indagini sul personale comunale - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
3. Formazione e Comunicazione
4. Tutela dell'ambiente di lavoro da fenomeni di molestie, violenze, mobbing e discriminazioni
5. Promozione della cultura della pari opportunità
6. Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

2.2.2.4.1. Formazione ed attività del C.U.G..

Il Comune di Altopascio:

- favorisce la formazione individuale e di gruppo dei membri che costituiscono il Comitato Unico di Garanzia sui temi di propria competenza.;
- recepisce le proposte, iniziative e segnalazioni del C.U.G.;
- pubblica e diffonde le iniziative del C.U.G. utilizzando principalmente il sito internet comunale, nel quale è presente un'apposita sezione.

2.2.2.4.2. Studio e indagini sul personale comunale - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Il Comune di Altopascio si propone di individuare costantemente nuovi obiettivi e nuove azioni volte al miglioramento delle condizioni di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Affinché la famiglia e il lavoro possano coniugarsi, consentendo una gestione dei tempi sostenibile, il clima organizzativo viene costantemente monitorato, nella certezza che persone soddisfatte del proprio lavoro e della gestione del proprio tempo possano sviluppare quel

necessario spirito di appartenenza al servizio, contribuendo in modo efficace al cambiamento in atto nella Pubblica Amministrazione.

In tale ottica l'organizzazione del lavoro è progettata e strutturata con modalità che favoriscano, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario con particolare attenzione a quelle/quei lavoratrici/ lavoratori con compiti di cura familiare.

A tal proposito lo scopo che si intende perseguire è quello di incrementare iniziative volte a:

- facilitare il reinserimento del dipendente che si trovi nelle condizioni di non poter partecipare attivamente al lavoro per lunghi periodi di tempo, per cause familiari o per particolari condizioni psicofisiche;
- accrescere il livello di competenze e conoscenze dei dipendenti.

Tali iniziative, da sottoporre all'Amministrazione Comunale, potranno essere sviluppate sia attraverso programmi di formazione individuale straordinari, sia attraverso forme di flessibilità previste dalla normativa vigente.

2.2.2.4.3. Formazione e comunicazione

Progettare politiche di pari opportunità significa promuovere cambiamenti culturali realizzabili attraverso due leve strategiche: la formazione e la comunicazione, indispensabili per sviluppare competenze, conoscenze nuove, mettendo al centro le donne e gli uomini che lavorano nell'Ente.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati anche presso la sede comunale e/o da remoto. E' garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, vengono adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

2.2.2.4.4. Tutela dell'ambiente di lavoro da fenomeni di molestie, violenze, mobbing e discriminazioni

L'approfondimento dei temi collegati alla tutela dell'ambiente di lavoro permetterà al Comitato di proporre azioni che riducano o annullino il rischio di fenomeni indesiderati.

L'obiettivo che l'Amministrazione Comunale persegue è garantire la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in situazioni di discriminazione, mobbing, violenze e molestie sessuali (intese come ogni tipo di comportamento verbale, fisico o di altra natura a connotazione sessuale, che risulti indesiderato a chi lo subisca e che pregiudichi la libertà e la dignità della persona), attraverso azioni di prevenzione e rimozione di tali fenomeni.

2.2.2.4.5. Promozione della cultura delle pari opportunità

La formazione costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale e la stessa è finalizzata alla promozione, al sostegno dell'innovazione e dello sviluppo organizzativo ed alla continua crescita professionale dei dipendenti inseriti in ogni categoria di appartenenza. L'obiettivo che si persegue, in merito alla cultura delle pari opportunità, è quello di coltivare ed incrementare l'idea di una corresponsabilità tra uomini e donne nei vari settori della vita sociale ed economica.

Il risultato della comunicazione diffusa ai dipendenti, è una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

2.2.2.4.6. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Nessun privilegio nella selezione dell'uno o dell'altro sesso. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Con D.P.R.n.82 del 16/06/2023, all'art. 5 del D.P.R.n.487 del 09/05/1994, è stata introdotta la lettera o) che, a parità di titoli e merito, al comma 4 ha introdotto la seguente preferenza "*lett. o): appartenenza del genere meno rappresentato nell'Amministrazione che bandisce la procedura in relazione alla qualifica per la quale il candidato concorre, secondo quanto previsto dall'art.6*".

GLI OBIETTIVI E LE AZIONI POSITIVE

| | Linee intervento /macroaree | Obiettivi | Azioni | Soggetti/uffici coinvolti | Realizzato 2024 | Da realizzare annualmente nel Triennio 2025-2027 |
|---|---|---|---|--|--|--|
| 1 | FORMAZIONE ED ATTIVITA' DEL C.U.G. | Accrescere la formazione dei membri che costituiscono il Comitato Unico di Garanzia Presentazione di proposte, iniziative e segnalazioni all'Amministrazione Pubblicazione e diffusione delle iniziative del C.U.G. | Formazione individuale e/o di gruppo dei componenti del C.U.G. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro tra uomini e donne | Componenti del C.U.G. Segretario Generale | no | Almeno 4 ore di formazione ogni anno |
| 2 | STUDIO E INDAGINI SUL PERSONALE COMUNALE - CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO | Completare e mantenere la conoscenza della composizione del personale per quanto attiene le caratteristiche lavorative dei dipendenti. Attivazione di forme flessibili di lavoro, anche di tipo temporaneo per richieste legate a particolari esigenze familiari | Costante ascolto, raccolta e identificazione dei bisogni dei dipendenti Sviluppo di programmi di formazione individuale ordinaria e straordinaria | Segretario generale Responsabili di settore Settore segreteria e risorse umane Tutti i dipendenti | Durante l'anno 2024: - n. 1 dipendente ha ottenuto l'ampliamento della percentuale di part time; - n. 7 dipendenti hanno chiesto ed ottenuto l'ampliamento della fascia di flessibilità; - n. 6 dipendenti hanno fruito di permessi ai sensi L. 104/1992; - n. 2 dipendenti hanno fruito del congedo straordinario per la cura dei familiari disabili; - n. 11 dipendenti hanno chiesto congedi di maternità, parentali e per malattia figli; | Permanente |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|--|---|---|
| | | | | | - n. 2 dipendenti hanno chiesto ed ottenuto la mobilità verso altri Enti; n. 3 dipendenti sono stati assunti per mobilità da altri Enti. | |
| 3 | FORMAZIONE E COMUNICAZIONE | Garantire la formazione e l'aggiornamento professionale, consentendo un miglioramento delle conoscenze e delle competenze Garantire forme di comunicazione costante rivolte alle dipendenti e ai dipendenti | Monitoraggio e implementazione della formazione dei dipendenti comunali svolta durante l'orario di lavoro, con particolare attenzione ad eventuali squilibri di genere cui apportare opportuni correttivi. Promozione e miglior uso degli strumenti comunicativi del comune e loro ampliamento per una maggior capillarità e diffusione dell'informazione. | Responsabili di Settore C.U.G. | Nel 2024 sono stati effettuate complessivamente n. 1.498 ore di formazione per n. 70 dipendenti | Almeno 6 ore individuali di formazione ogni anno |
| 4 | TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO DA FENOMENI DI MOLESTIE, VIOLENZE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI | Prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing per garantire un ambiente di lavoro sereno e sicuro favorevole alle relazioni interpersonali. Evitare il verificarsi di situazioni conflittuali o discriminatorie sul posto di lavoro determinate da pressioni, violenze e molestie sessuali | Confronto sui temi legati alla tutela dell'ambiente di lavoro (molestie, violenze, mobbing, discriminazione, normativa di riferimento) e sviluppo di strumenti comuni al fine di contrastare tali fenomeni | Segretario Generale Responsabili di Settore C.U.G. | Nell'anno 2024 non sono state rilevate situazioni discriminatorie e/o conflittuali | Almeno una riunione annuale tra: - Segretario Generale e C.U.G. - Segretario Generale e Responsabili di Settore |
| 5 | GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE | Assicurare parità di trattamento tra uomini e donne | Presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorsi. Nessun privilegio nella selezione dell'uno o dell'altro sesso. Rispetto dell'art. 5 comma Comma 4 lett. O) del DPR 487/1994 e ss.mm.ii. | Segretario Generale C.U.G. Responsabili di settore | Rispettati gli obiettivi previsti Effettuate n. 2 selezioni concorsuali | Rispetto degli obiettivi prefissati |

2.2.2.5.Strumenti

Nella definizione e successiva realizzazione del Piano triennale di azioni positive occorre dotarsi di strumenti spesso trasversali alla realizzazione delle azioni previste. Alcuni degli strumenti che saranno utilizzati sono già in possesso dell'Ente, altri saranno da ricercare/implementare o costruire.

Di seguito l'elenco di alcuni strumenti che potranno essere utilizzati:

- Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi
- Contratto integrativo decentrato
- Codice disciplinare

- Relazione sul benessere organizzativo
- Dati organizzazione raccolti in ottica di genere
- Strumenti informativi/comunicativi
- Piano di formazione Ente.

2.2.2.6. Monitoraggio e Valutazione

L'attività di monitoraggio, che ha l'obiettivo di esercitare un controllo di processo del piano, di misurare l'impatto sull'equità rispetto al genere, sarà effettuata periodicamente raccogliendo dati in itinere.

Il piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate al Comitato Unico di Garanzia.

Il Piano è pubblicato sul sito internet comunale nelle sezioni C.U.G. e Amministrazione trasparente (sezione 2.2.2 del PIAO 2025-2027).

Il presente piano si riferisce al triennio 2025-2027 e viene periodicamente aggiornato. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli e osservazioni; si valuterà l'impatto delle iniziative intraprese ed i risultati conseguiti, eventuali miglioramenti intervenuti in base agli obiettivi prefissati ed eventuali punti non realizzati o realizzati solo in parte con la rilevazione delle criticità ancora presenti o nuove.

2.2.2.7. Normativa di Riferimento

2.2.2.7.1. Comunitaria

- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle Pari Opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego (refusione);
- Direttiva 2010/18/UE Del Consiglio Europeo dell'8 marzo 2010 che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE;
- Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale del maggio 2006;

•

2.2.2.7.2. Nazionale

- Art. 3-37-51-117 Costituzione;
- Legge 903/77 e s.m.i. "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro";
- Art. 9 Legge 53 de 8 marzo 2000 e s.m.i. "Misure per conciliare i tempi di vite a e tempi di lavoro, così come modificato dall'art. 38 della Legge 69/2009";
- D. Lgs. n.165 del 30 marzo 2001 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- Direttiva Ministro Funzione Pubblica 24 marzo 2004 "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni" pubblicata sulla G.U. n.80 del 05/04/2004;
- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i. "codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" e ss.mm.ii.;

- Direttiva Del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e della Ministra per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- Art.19 CC.N.L. del 14/09/2000 Funzioni Locali: “Misure per attuare la pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- Art. 6 DL 9/6/2021 n. 80, convertito dalla L. 6/8/2021 n. 113 “Piano integrato di attività e organizzazione”, DPR n. 81 del 24/06/2022 e DM del 30/06/2022 emanato in forma congiunta dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e dell’Economia e delle Finanze.
- Linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” del 6 ottobre 2022 emanate in forma congiunta dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità;
- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29/11/2023 “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”.