



**COMUNE DI TORRE ANNUNZIATA**

*Città Metropolitana di Napoli*

**PIAO 2025-2027**

**Sezione valore pubblico, performance  
e anticorruzione**

**Sottosezione Performance**

**Il Piano Triennale  
di Azioni Positive 2025-2027**

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

### Premessa

Il Comune di Torre Annunziata ha intrapreso un impegno costante per promuovere le pari opportunità, con l'obiettivo di creare una comunità più equa e inclusiva, in cui uomini e donne possano godere degli stessi diritti, opportunità e libertà in ogni aspetto della vita sociale, lavorativa e familiare. Questo impegno si articola attraverso politiche integrate che rispettano i principi sanciti dalla Costituzione italiana (art. 3), dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 ("Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna") e dalle normative europee in materia di parità di genere, a partire dalle disposizioni contenute nelle direttive comunitarie.

Il Piano delle Azioni Positive del Comune di Torre Annunziata è adottato in conformità con l'articolo 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna", secondo cui le amministrazioni sono tenute a predisporre piani che mirano a rimuovere gli ostacoli che limitano la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne. Questo strumento, previsto dal D.Lgs. 198/2006, è stato successivamente integrato nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) come disposto dall'articolo 1, co 1, lettera d) del DPR 81/2022. Il Piano ha l'obiettivo di promuovere l'equilibrio di genere e garantire condizioni di lavoro paritarie nel contesto dell'Ente, perseguendo gli scopi di cui all'art. 42 del medesimo decreto legislativo, così come integrato dal D.Lgs. n. 5/2010:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Come stabilito dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano delle Azioni Positive è ora parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che sostituisce il Piano della Performance, secondo le modalità indicate anche dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81. Questo contribuisce a misurare e valutare la performance dell'Amministrazione, così come previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, includendo tra gli obiettivi la promozione delle pari opportunità. La normativa stabilisce che un'amministrazione è più performante quanto più riesce a garantire il benessere dei suoi dipendenti. Tale correlazione è ribadita anche nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, che sottolinea come valorizzare le differenze sia un fattore di qualità dell'azione amministrativa.

Il Piano delle Azioni Positive, quindi, individua una serie di attività che consentono di realizzare azioni concrete e integrate, in grado di produrre cambiamenti effettivi; esso non si configura come una semplice dichiarazione di intenti ma prevede azioni concrete per garantire la parità di condizioni lavorative tra i dipendenti, indipendentemente dal sesso, che offrano possibilità di crescita e concrete opportunità di sviluppo di carriera, professionalità e in generale di miglioramento del benessere organizzativo e di supporto ai dipendenti in situazioni di necessità.

Si ritiene perseguire i suddetti obiettivi e, in funzione di essi, intraprendere le azioni da sviluppare, per l'attuazione delle pari opportunità, ai sensi del D. Lgs. 198/2006 con particolare riferimento:

- a) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- b) alla promozione di forme flessibili di lavoro (vedasi allegato relativo all'Organizzazione del Lavoro Agile) per migliorare il benessere organizzativo attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continuerà a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

#### **QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

- Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Legge 104/1992 per l'assistenza e l'integrazione sociale e i diritti delle persone con handicap;
- D. Lgs 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53";
- D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni;
- D. Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- D. Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- D. Lgs 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, e ss.mm.ii.;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione

e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

- D. Lgs 9 aprile 2008, n. 81, “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- D. Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni”;
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche Amministrazioni”;
- Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere
- D. Lgs 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio
- la “Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026” presentato nel luglio 2021 dal Ministro per

le pari opportunità e la famiglia.

- Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”

## **DATI RIEPILOGATIVI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI TORRE ANNUNZIATA**

Si presenta un prospetto della composizione, per genere, categoria e classi di età, del personale del , Comune di Torre Annunziata, aggiornato al 31/12/2024.

Al 31 dicembre 2024, il personale del Comune di Torre Annunziata risulta di complessive 141 unità così suddivise:

- n. 1 Segretario Generale
- n. 3 Dirigenti a tempo indeterminato
- n. 132 Dipendenti a tempo indeterminato
- n. 3 Dipendenti a tempo determinato assegnati allo Staff del Sindaco ex art. 90
- n. 2 Dipendenti a tempo determinato

AREA APPARTENENZA	Genere		Età		
	DONNE	UOMINI	< 40 ANNI	40-60 ANNI	>60 ANNI
<b>FUNZIONARI</b>	37	17	20	32	2
<b>ISTRUTTORI</b>	21	35	20	26	10
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	3	10	1	4	8
<b>OPERATORI</b>	4	10	0	7	7
<b>DIRIGENTI</b>	0	3	0	2	1
<b>SEGRETARIO</b>	0	1	0	1	0

Il Comune è dunque costituito per il 46% da dipendenti donne, e per il 56 % da uomini, fatta eccezione per la qualifica dirigenziale, composta interamente da uomini.

Il 19,8% dei dipendenti presenta un'età superiore ai 60 anni, il 29% presenta un'età al di sotto dei 40 anni.

Per quanto riguarda gli istituti legati alla promozione di forme flessibili di lavoro (lavoro agile), al 31/12/2024 si registrano n. 12 accordi individuali di lavoro in modalità agile, pari all' 8,6% del totale dei dipendenti, di cui in prevalenza donne.

## **OBIETTIVI**

Il presente Piano reca gli aggiornamenti per il triennio di riferimento e, alla luce dell'analisi del personale in servizio suddiviso per genere e inquadramento:

- definisce e fissa gli obiettivi specifici del piano;
- indica le priorità e le azioni positive

Nel corso di vigenza del piano saranno attivate dall'Amministrazione comunale specifiche attività per rilevare problematiche, suggerimenti e proposte operative in ordine alle azioni positive previste dal piano. A tal fine si prevedono incontri periodici di confronto sugli argomenti sottoelencati tra i Dirigenti e i dipendenti.

A tal fine, il Comune di Torre Annunziata individua 5 obiettivi principali:

1. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale
2. Promuovere la conoscenza delle tematiche riguardanti le pari opportunità
3. Potenziamento dei servizi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale
4. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni
5. Tutela del benessere organizzativo

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

### **OBIETTIVO 1 – Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.**

<b>Descrizione Azioni Positive</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.</li> <li>- Assicurare un costante aggiornamento per consentire al personale di affrontare con la necessaria preparazione le sfide collegate ai mutamenti in atto accentuate dalla diffusione delle nuove tecnologie.</li> <li>- Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.</li> <li>- Previsione di momenti dedicati all'approfondimento e all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, e compatibilmente con le esigenze organizzative dei servizi, in orari che consentano una agevole partecipazione ai lavoratori ed ai soggetti svantaggiati.</li> <li>- in continuità con la metodologia adottata ed alla luce dei positivi riscontri ottenuti verranno confermate le riunioni di Area con ciascun Dirigente al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Dirigenti.</li> </ul>
<b>A chi è rivolto</b>	a tutti i dipendenti, ai Dirigenti

### **OBIETTIVO 2 – Promuovere la conoscenza delle tematiche riguardanti le pari opportunità.**

<b>Descrizione Azioni Positive</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione di specifici momenti di approfondimento legati alla diffusione di una cultura delle pari opportunità, anche attraverso la piattaforma Syllabus, al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente su tali temi;</li> <li>- Per quanto riguarda i responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.</li> <li>- Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Dirigenti sul tema delle pari opportunità.</li> <li>- Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità</li> <li>- Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.</li> </ul>
<b>A chi è rivolto</b>	a tutti i dipendenti, ai Dirigenti, a tutti i cittadini

### **OBIETTIVO 3 – Potenziamento dei servizi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale**

<b>Descrizione</b>	- Valorizzare l'applicazione del Lavoro Agile quale opportunità di crescita
--------------------	---

<b>Azioni Positive</b>	della cultura organizzativa al fine di conciliare la vita professionale con quella familiare <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incrementare il numero di posti per i servizi di asilo nido con riserva di posti per il personale interno dell'ente al fine di sperimentare la fruizione di servizi per la prima infanzia seguendo la modalità di "Asili Aziendali" del tutto innovativa per gli enti locali dell'area geografica di riferimento.</li> </ul>
<b>A chi è rivolto</b>	a tutti i dipendenti, ai Dirigenti

<b>OBIETTIVO 4 – Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni</b>	
<b>Descrizione Azioni Positive</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenziare ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie, mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente;</li> <li>- aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle molestie e/o discriminazioni al fine di evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente (anche in forma velata o indiretta), atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;</li> <li>- informazione e sensibilizzazione sulle tematiche della prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti;</li> <li>- Organizzazione di attività di supporto alla piena integrazione del personale neo-assunto e/o proveniente da altre amministrazioni;</li> <li>- istituzione del Comitato unico di Garanzia (CUG) e relativa regolamentazione</li> </ul>
<b>A chi è rivolto</b>	a tutti i dipendenti, ai Dirigenti

<b>OBIETTIVO 5 – Tutela del benessere organizzativo</b>	
<b>Descrizione Azioni Positive</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevenzione e riduzione di fattori di stress correlati al lavoro, attraverso una quanto più possibile equa e proporzionata suddivisione del carico di lavoro di ciascun dipendente;</li> <li>- Promozione delle relazioni interpersonali tra il personale e della condivisione dei valori dell'organizzazione;</li> <li>- Realizzazione di almeno un'indagine conoscitiva annuale sulla salute organizzativa al fine di monitorare il clima organizzativo interno dell'Ente.</li> </ul>
<b>A chi è rivolto</b>	a tutti i dipendenti, ai Dirigenti