



**COMUNE DI CONDRÒ**  
*Città Metropolitana di Messina*

**P.I.A.O. 2025-2027**

**ALLEGATO 2.1.1**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**  
**(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198)**

## QUADRO NORMATIVO

L'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare “Piani di azione positive”, tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*, in particolare indica tra le possibili azioni positive, la necessità di: 1) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità; 2) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; 3) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici; 4) 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; 5) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità; 6) favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi; 7) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. In particolare, sottolinea l'importanza dell'impulso che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne. Individua precisi strumenti a tal fine quali: l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere

Il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance* richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità,

prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'art. 21 della L. 183/2010 (cd. "Collegato Lavoro"), intervenendo anche in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A, ha apportato modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001 contenete la disciplina del lavoro alle dipendenze della PA.

Più in particolare, la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"*. A tal fine le pubbliche amministrazioni sono tenute a costituire un *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (C.U.G.), previsto dall'art. 57 del D.Lgs. stesso. La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui *"La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"*. Si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Il D.Lgs. 90/2016 ha introdotto l'art. 38-septies "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. Nello specifico, il Ministro dell'economia e delle finanze-Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato *"un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere."*

La Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante *"Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale"*, auspica l'avvio di un processo di riorganizzazione volto all'equilibrio tra vita privata e professionale di donne e uomini in Europa, mirando al conseguimento di livelli più elevati di parità di genere. La Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro-famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale.

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 reca indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 e linee guida contenenti regole per l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione Giulia Bongiorno e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, Vincenzo Spadafora, recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* ha lo scopo di:

- a) aggiornare la citata direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente;
- b) adeguare le previsioni di cui alla citata direttiva 4 marzo 2011 in materia di funzionamento dei Comitati unici di garanzia (CUG);
- c) adottare un'unica direttiva per meglio far convergere le finalità sottese alla normativa sopra richiamata;
- d) definire le linee di indirizzo, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;
- e) sostituire la direttiva 23 maggio 2007 recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* e aggiornare alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Più di recente, il 6 ottobre 2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con quello delle Pari Opportunità, ha emanato le Linee Guida sulla *“Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”*.

Le Linee guida sono state adottate in attuazione di quanto previsto dall'[art. 5 d.l. 30 aprile 2022, n. 36](#) (PNRR 2) e riportano gli obiettivi prioritari che le Pubbliche Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi già acquisiti dall'Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

L'impianto delle Linee guida è aperto e formulato in modo tale da fornire ad ogni Pubblica Amministrazione la possibilità di introdurre soluzioni organizzative calibrate a seconda del proprio contesto di riferimento.

L'azione della Pubblica Amministrazione deve partire da una *«check list della parità di genere»*, finalizzata a misurare la situazione esistente in ogni singola P.A. e ad individuare le aree critiche di intervento, al fine di poter poi porre in essere gli interventi necessari.

Il documento fornisce indicazioni su come misurare la parità di genere nell'accesso alla P.A. e nelle carriere, su come assicurare una più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l'accesso a ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità, su come costruire bandi che

non riproducano discriminazioni di genere, nonché su come favorire commissioni esaminatrici attente ai temi dell'inclusione della parità di genere. Con riferimento a quest'ultimo aspetto, le Linee guida suggeriscono, ad esempio, alle P.A. di curare la composizione delle commissioni esaminatrici, oltre che nell'equilibrio di genere, anche valutando come criterio preferenziale il possesso di una specifica formazione sulle tematiche dell'inclusione e del *diversity management*.

Le amministrazioni devono «identificare e rimuovere preventivamente condizioni che impattano indirettamente sugli effetti potenziali delle misure proposte», e «evitare clausole che, pur efficaci in sé, sono di difficile attuazione o rischiano di avere effetti solo formali o di rivelarsi un boomerang», di non trattare le questioni di genere come «un argomento isolato» e non «sottovalutare l'importanza di una comunicazione chiara e della trasparenza per coinvolgere i dipendenti in azioni positive». Soprattutto, è indispensabile evitare «il riconoscimento insufficiente dei pregiudizi di genere nei processi di reclutamento e assunzione».

Il tema della parità di genere è presente in tutti i molteplici provvedimenti normativi, emanati nell'ambito del percorso di riforma della P.A. per il PNRR. Ad esempio, il d.l. 9 giugno 2021, n. 80, **che** ha disciplinato le procedure di reclutamento per il personale destinato all'attuazione dei progetti per il PNRR, detta regole specifiche sulla parità di genere nelle commissioni d'esame e negli inviti ai colloqui per gli incarichi esterni. Da ultimo, anche nel D.P.R. 16 giugno 2023 n. 82 contenente il *Regolamento concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi*” prevede misure finalizzate alla rimozione degli ostacoli alla partecipazione alle procedure concorsuali per le donne in gravidanza o allattamento. Si prevede, inoltre, che nella valutazione relativa al servizio prestato le assenze per maternità, per allattamento e per paternità sono equiparate al servizio effettivamente prestato e non possono in alcun modo comportare la decurtazione dei relativi punteggi. Quanto ai soggetti in situazioni di svantaggio, quali disabili o con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), si prevede che lo svolgimento delle prove concorsuali avvenga attraverso misure compensative stabilite dalla commissione esaminatrice, ad esempio prevedendo la possibilità di sostituire le prove scritte con un colloquio orale o di utilizzare strumenti compensativi per le difficoltà di lettura, scrittura o calcolo, nonché di usufruire di un prolungamento dei tempi stabiliti per lo svolgimento delle prove scritte.

Per i temi trattati assume altresì rilievo anche la normativa relativa al tema dell'accessibilità e tutela delle disabilità. La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (recepita con Legge n. 18/2009) si inserisce nel più ampio contesto della tutela e promozione dei diritti umani, confermando a favore delle persone con disabilità i principi fondamentali in tema di riconoscimento dei diritti di pari opportunità e di non discriminazione.

La Legge 4/2004 racchiude tutte le disposizioni necessarie a favorire e semplificare l'accesso degli utenti e, in particolare, delle persone con disabilità agli strumenti informatici, richiamando anche nella formazione del personale (Art 8) le materie di studio a carattere fondamentale sulle problematiche relative all'accessibilità e alle tecnologie assistive.

Le Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici di AGID, ai sensi dell'art. 11 della Legge n. 4/2004, rappresentano un documento di indirizzo per la PA e forniscono indicazioni specifiche e dettagliate riguardanti gli istituti e gli adempimenti mutuati dalla Direttiva europea di riferimento (Direttiva UE 2016/2102)

All'interno di tali Linee Guida sono state incluse due Circolari AGID:

- Circolare n. 2/2015 sulle specifiche tecniche delle postazioni di lavoro per i dipendenti con disabilità
- Circolare n.1/2016 sull'obbligo di pubblicazione annuale degli obiettivi di accessibilità delle PPAA e sullo stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro (Decreto Legge n. 175/2012, art. 9, comma 7).

Il CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale) all'art. 17, comma 1, lett. d) prevede la figura del Responsabile della Transizione al Digitale tra i cui compiti vi è anche quello di garantire l'accesso delle persone con disabilità agli strumenti informatici, promuovendone l'accessibilità, come previsto dalla Legge 4/2004.

L'art. 6 del Decreto Legge 80/2021, infine, prevede l'adozione da parte delle amministrazioni di un Piano Integrato di attività e di organizzazione nel quale occorre indicare le modalità e le azioni rivolte a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, ad uso dei cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità.

## **OBIETTIVI**

Il presente Piano di azioni positive, di durata triennale è finalizzato a realizzare pari opportunità tenendo conto della realtà e delle dimensioni dell'Ente. Tale Piano reca aggiornamenti per il triennio 2024-2026, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con le direttive del 4 marzo 2011 e del 16 giugno 2019 secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano Triennale va aggiornato annualmente.

Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo le donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

Le azioni prevedono che l'organizzazione del lavoro sia improntata e strutturata con modalità tali da garantire il benessere organizzativo, l'assenza di qualsivoglia discriminazione al fine di favorire la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, in una fase in cui la Pubblica Amministrazione è attraversata da numerosi processi di riforma. Il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta elemento imprescindibile per rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti, insieme con il Segretario, i Responsabili titolari di incarico di Elevata Qualificazione

Gli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere mediante l'adozione del presente P.A.P. sono: – creare un ambiente di lavoro improntato al “*benessere organizzativo*”, inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa;

– migliorare il livello di *performance* dell'Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, nell'arco del triennio 2025 – 2027, l'Amministrazione comunale si propone di perseguire le seguenti finalità:

- 1) tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 2) garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti
- 3) tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;
- 4) sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
- 5) promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire, in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate, di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
- 6) innovazione dell'Amministrazione e sviluppo dell'organizzazione;
- 7) definizione degli obiettivi e delle caratteristiche generali del progetto di lavoro agile, quale nuova modalità spazio-temporale di svolgimento della prestazione lavorativa.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Le azioni del presente P.A.P. potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno.

## ANALISI DEL CONTESTO

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, dunque, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di un quadro aggiornato dell'organico del Comune di Condò

Al 31 dicembre 2024 il personale dipendente in servizio, oltre al segretario comunale, donna, è pari a 14 unità e presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

**Tab. 1 Personale (tempo determinato e indeterminato) al 31.12.2024 suddiviso per genere**

Sesso	Totale	%
Femmine	9	
Maschi	5	
totale complessivo	14	100

**Tab. 2 Personale (tempo determinato e indeterminato) al 31.12.2024 suddiviso per genere ed età**

<b>Classi età</b>	<b>Femmine</b>	<b>Maschi</b>	<b>Totale</b>
<b>30-34</b>	1	---	1
<b>35-39</b>	----	---	----
<b>40-44</b>	----	1	1
<b>45-49</b>	1	---	1
<b>50-54</b>	2	---	2
<b>55-59</b>	4	3	7
<b>60-64</b>	1	1	2
<b>Oltre 65</b>	---	---	---
<b>Totale complessivo</b>	9	4	14

**Tab. 3 Personale (tempo indeterminato e tempo determinato) al 31.12.2024 suddiviso per aree professionali**

<b>Area professionale</b>	<b>Femmine</b>	<b>Maschi</b>	<b>Totale</b>
Operatori	0	0	0
Operatori esperti	5	2	7
Istruttori	3	2	5
Funzionari e titolari di incarico di Elevata Qualificazione	1	1	2
Segretario comunale	1	---	1
<b>Totale complessivo</b>	10	4	15

Nella distribuzione tra le diverse aree professionali prevale la presenza femminile in tutte le Aree professionali, eccezion fatta per l'area degli operatori ove vi è una equa distribuzione tra i due sessi

**Tab. 4 Personale con rapporto di lavoro a tempo pieno suddiviso per genere**

<b>Area professionale</b>	<b>Femmine</b>	<b>Maschi</b>
Operatori	---	---
operatori esperti	2	2
istruttori		1
funzionari e titolari di incarico di elevata qualificazione		
<b>Totale</b>	2	3

**Tab. 5 Personale con rapporto di lavoro part – time al 31.12.2024 suddiviso per genere (Tempo indeterminato di tutte le aree professionali)**

Descrizione modalità erogazione prestazione	Femmine	Maschi
Part-time 30 settimanali	1	1
Part-time 12 ore settimanali	1	1
Part-time 9 settimanali	2	----
Part-time 6 ore settimanali	---	1

**Tab. 6 L. 104 del personale a tempo indeterminato al 31.12.2024**

L. 104 a GG. par. Aff.	n.dip. femmine	n. dip. maschi
L. 104 a HH. par. Aff.	1	---
Totale	1	---

Nell’Amministrazione è presente 1 esperto di particolare e comprovata specializzazione finanziato dall’Agenzia per la Coesione ai sensi dell’art. 11, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni con la Legge n. 79 del 29 giugno 2022 “Ulteriori Misure urgenti per l’attuazione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)” Progetto “Professionisti al Sud” si tratta di uno ingegnere, un uomo di anni 53

Dall’analisi di contesto emerge pertanto una forte presenza di lavoratrici, pertanto non registrandosi le criticità tipiche della contrapposizione di genere, le misure contenute nel Piano consistono in iniziative di *welfare* dirette a migliorare la condizione del singolo dipendente all’interno dell’Ente, migliorando il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti. L’organizzazione del Comune di Condrò continuerà ad essere orientata alla piena realizzazione della parità di trattamento in materia di lavoro di uomini e donne, garantendo ai dipendenti la possibilità di svolgere le proprie mansioni con entusiasmo e senza particolari disagi, assicurando il cd. benessere lavorativo

## **OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2026**

Nel corso del triennio 2025-2027 il Comune di Condrò intende favorire l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

<b>OBIETTIVO N. 1: AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA</b>
Il Comune si impegna a far sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) pressioni o molestie sessuali;</li> <li>b) casi di <i>mobbing</i>;</li> </ul>

- c) atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- d) atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sottoforma di discriminazioni.

Rientrano in questo ambito anche le iniziative previste come obbligatorie dalla vigente normativa per la prevenzione della corruzione: in particolare, l'attivazione dei canali informatici per il *whistleblowing* (con conseguente tutela del dipendente che segnala illeciti) e la formazione del personale inerente il contenuto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Il Comune si impegna a promuovere la qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e ascolto del personale.

Sarà favorito l'ascolto per ogni forma di disagio con la possibilità di rivolgersi, ai Responsabili del Servizio e/o al Segretario comunale. Nel caso di segnalazioni, nel rispetto della riservatezza delle situazioni si adotteranno gli opportuni provvedimenti, anche mediante il supporto di specialisti esterni.

**Soggetti coinvolti:** Segretario comunale, Responsabili Titolari di incarichi di E.Q, componenti delle RSU

**Soggetti destinatari:** Tutto il personale dipendente

**Tempistica di realizzazione:** Triennio

## **OBIETTIVO N. 2: 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. L'assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivata.

Il Comune dovrà dare osservare in maniera puntuale la disposizione di cui all'art. 48, c. 1 del D.lgs. n. 198/2006, nella parte in cui prevede che *“in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione”*;

Nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori nelle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali.

**Soggetti coinvolti:** Segretario comunale, Responsabile dell'Area 1 Amministrativa, titolare di incarichi di E.Q

**Soggetti destinatari:** Tutto il personale dipendente, candidati alle selezioni di concorso pubblico

**Tempistica di realizzazione:** Triennio

**OBIETTIVO N. 3: PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

Nelle attività di formazione si dovrà tener conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi programmati, al fine accrescere le competenze professionali di tutti i lavoratori per migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità dei dipendenti. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro *part time*. Si privilegiano a tal fine – per quanto possibile – esperienze formative fruibili in modalità telematica

**Soggetti coinvolti:** Segretario comunale, Responsabili di Area

**Soggetti destinatari:** Tutto il personale dipendente

**Tempistica di realizzazione:** Triennio

**OBIETTIVO N. 4: FACILITARE L'UTILIZZO DI FORME DI FLESSIBILITÀ ORARIE FINALIZZATE AL SUPERAMENTO DI SPECIFICHE SITUAZIONI DI DISAGIO**

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, anche a tutelare le esigenze familiari, con la possibilità di promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre.

Particolari necessità di tipo familiare o personale – non solo legate alla genitorialità – vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'Ente si impegna a promuovere il processo di attivazione del lavoro agile, ai sensi della L.81/2017, elaborando e proponendo modalità di attuazione delle direttive in materia al fine di adottare un Regolamento di disciplina dell'istituto, adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto – definizione di obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica), considerando il lavoro agile un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi.

**Soggetti coinvolti:** Segretario comunale, Responsabili di Area

**Soggetti destinatari:** Tutto il personale dipendente

**Tempistica di realizzazione:** Triennio

**OBIETTIVO N. 5: FAVORIRE IL REINSERIMENTO NEL LAVORO PER COLORO CHE SIANO STATI ASSENTI PER MATERNITÀ, CONGEDI PARENTALI O ASPETTATIVE ELIMINANDO QUALSIASI DISCRIMINAZIONE NEL PERCORSO DI CARRIERA**

Sarà data particolare attenzione al personale assente per lungo tempo, in particolare garantendo il rispetto delle “*Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità*” di cui alla L. 8 marzo 2000,

n. 53 e ss.mm.ii., favorendo il reinserimento lavorativo di tali unità, sia attraverso l'affiancamento al momento del rientro in servizio, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

**Soggetti coinvolti:** Segretario comunale, Responsabili dei Servizi

**Soggetti destinatari:** Tutto il personale dipendente

**Tempistica di realizzazione:** Triennio

#### **OBIETTIVO N. 6: COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Il Comune, in esecuzione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e della Direttiva del Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 26.06.2019 si impegna a prevedere l'istituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con funzioni propositive, consultive e di verifica.

**Soggetti coinvolti:** Segretario comunale, Responsabili dei Servizi, tutti i dipendenti, organizzazioni sindacali

**Soggetti destinatari:** Tutto il personale dipendente

**Tempistica di realizzazione:** entro la fine del 2025

#### **DURATA DEL PIANO E DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente piano ha durata triennale ed è soggetto ad aggiornamento annuale, restando sottointesa la possibilità di adeguamenti infrannuali ove ritenuti opportuni sulla base del monitoraggio della situazione di tutela ed equilibrio.

Tale sottosezione è stata trasmessa alla Consiglieria di pari opportunità territorialmente competente per l'acquisizione del relativo parere

Il documento sarà pubblicato all'Albo pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione "Amministrazione Trasparente", nonché condiviso con il personale dipendente e, nel periodo di vigenza, compatibilmente con le esigenze lavorative e le piccole dimensioni dell'Ente, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento