



COMUNE DI ACQUAPPESA
(Provincia di Cosenza)

Piazza Municipio, 1 – 87020 Acquappesa (CS) - Telefono 0982 91163 – Fax 0982 971402
Codice Fiscale e Partita IVA 86000150788 – Codice Catastale A041 – Codice Univoco
Fatturazione UFY666

mail certificata protocollo.acquappesa@asmepec.it mail ordinaria comune.acquappesa@libero.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.

36

DEL

02/04/2025

OGGETTO:

Approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027
(art. 48, D.lgs. n. 198 del 2006)

L'anno **DUEMILAVENTICINQUE**, il giorno **DUE** del mese di **APRILE**, alle ore 15.08 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nelle forme di legge, si è riunita la Giunta comunale, in modalità telematica, con la presenza dei signori:

N.ro	Nome e Cognome	Qualifica	Presente	Assente
1	Francesco TRIPICCHIO	Sindaco	X	
2	Massimiliano DE CARO	Vice Sindaco	X	
3	Giuseppe SPANÒ	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Comunale avv. Maria Luisa CALDIERO, con funzioni consultive, di referenza e di assistenza (art. 97, co 4 TUEL)

Presiede il Sindaco Ing. Francesco TRIPICCHIO, il quale, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato;

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Proponente: Segretario comunale

OGGETTO:	Approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027 (art. 48, D.lgs. n. 198 del 2006)
----------	---

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che a norma dell’art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, e di cui alla L. 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”;

Richiamato l’art. 48 del predetto D.Lgs. n. 198/2006, che testualmente prevede:

“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, **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. Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, 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 ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l’art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. Resta fermo quanto disposto dall’art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

Dato atto che l’adozione del PAP è obbligatorio per le p.a. e costituisce strumento essenziale e che la mancanza dello stesso comporta una serie di divieti assunzionali;

Vista la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, concernente le misure per l’attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

Visto l’art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

Vista la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Richiamata la Circolare n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione pubblica, con la quale sono stati forniti chiarimenti sull’adozione de PAP e sul suo coordinamento con gli strumenti di programmazione e di rendicontazione della performance;

Viste le “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, sottoscritte dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento per le politiche della famiglia. Approvate il 7 ottobre 2022;

Atteso, inoltre, che il Comune di Acquappesa, in coerenza con i propri atti programmatici, oltre che con la normativa di settore, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere, potendo così da fornire una visione complessiva di sviluppo dell’organizzazione dell’ente diretta a implementare l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, lontana da fenomeni di discriminazione, molestie e/o condotte vessatorie;

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2025 – 2027 delle azioni positive previsto dall'art. 48, D.Lgs. 198/2006 e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Visti:

- l'art. 42, D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 “Adozioni e finalità delle azioni positive”;
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19, e visti i seguenti C.C.N.L. Comparto Funzioni locali oggi in vigore;

Visto il D.Lgs. n. 267 del 2000;

Visto lo Statuto Comunale;

PROPONE DI DELIBERARE

1. **Di approvare**, per i suesposti motivi, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, allegato sub A);
2. **Di dare** atto che il presente Piano sarà allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027;
3. **Di dare** adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
4. **Di disporre** la tempestiva trasmissione del presente provvedimento alle OO.SS. per quanto di Competenza e al Consigliere provinciale di parità;
5. **Di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile con successiva, separata ed unanime votazione, ai sensi dell’art. 134 c. 4 del TUEL.

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Del. G.C. n. 36__ del 02/04/2025

OGGETTO	Approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027 (art. 48, D.lgs. n. 198 del 2006).
---------	---

PARERE REGOLARITA' TECNICA

Il Segretario comunale , in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 49, 1 co e art. 147-bis, co 1 del D. Lgs. 267/2000, esprime **parere favorevole**.

Data 2/4/2025



Segretario comunale
Maria Luisa Calciro

PARERE REGOLARITA' CONTABILE

Il presente provvedimento non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non produce effetti diretti o indiretti sul bilancio o sul patrimonio dell'Ente .

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta in oggetto indicata;

Visti il competente parere di regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 e art. 147-bis Tuel;

Visto il D. Lgs. n.267/2000;

Ad Unanimità di voti;

DELIBERA

Di approvare la proposta della Giunta riportata in premessa che forma parte integrante e sostanziale del presente atto e qui s'intende espressamente richiamata, confermata e trascritta.

LA GIUNTA COMUNALE

Successivamente, con votazione unanime, riscontra l'urgenza di provvedere in merito, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4' del D.Lgs n° 267 del 18.08.2000

La presente deliberazione viene letta approvata e sottoscritta

Il Segretario Comunale
Avv. Maria Luisa Caldiero

Il Sindaco
Ing. Francesco TRIPICCHIO

Gli assessori

Dott. Massimiliano De Caro

Giuseppe Spanò



COMUNE DI ACQUAPPESA
(Provincia di Cosenza)

Piazza Municipio, 1 – 87020 Acquappesa (CS) - Telefono 0982 91163 – Fax 0982 971402
Codice Fiscale e Partita IVA 86000150788 – Codice Catastale A041 – Codice Univoco Fatturazione
UFY666

mail certificata protocollo.acquappesa@asmepec.it mail ordinaria comune.acquappesa@libero.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027
(Art. 48, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198)

Approvato con deliberazione di G.C. n. 36 del 2/4/2025

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ACQUAPPESA PER IL TRIENNIO 2025 - 2027

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente, oltre a prevedere iniziative tese alla promozione della parità di genere e allo sviluppo del benessere lavorativo sempre in condizioni di parità.

L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Inoltre, constatato il non completo raggiungimento nell'anno 2024 degli obiettivi previsti ed azioni collegate per motivi conseguenti anche al rinnovo degli organi di vertice dell'Ente, nonché l'assunzione di nuove risorse umane e le disposizioni normative sulle province che ad oggi delineano un contesto istituzionale in continua evoluzione; tutto ciò ha determinato la scelta di riproporre nel presente documento obiettivi ed azioni già previsti nel PTAP del precedente piano.

OBIETTIVI

Al fine di garantire un completo quadro organizzativo nel solco delle disposizioni normative, i principi ispiratori che concorrono a definire gli obiettivi che l'ente si propone di perseguire nell'arco del triennio 2025 - 2027 sono:

1. la tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici e la rimozione degli ostacoli che ne impediscono una piena e completa realizzazione;
2. la garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;
3. la tutela del benessere psicologico dei lavoratori, garantendo idonee condizioni di lavoro e valorizzando le differenze e le esperienze individuali;
4. lo 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, mirando in generale alla realizzazione di idonei percorsi formativi che incrementino le attitudini e le professionalità interne;
5. la 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, utilizzando anche strumenti tecnologici.

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144" (ora disciplinate dal capo IV del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198)

- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" (Piano di azioni positive)

- Decreto legislativo 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" (obiettivi di performance collegati alla promozione delle pari opportunità)

- Legge 4 novembre 2010, n. 183 "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" (cd. "Collegato Lavoro") (misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni)

- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" (misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali)

- Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90 "Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196" (Bilancio di genere)

- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale"

- Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" - Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 (funzionamento CUG)

- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri 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 Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" - Legge 5 novembre 2021 n. 162 "Modifiche al codice di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 189, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo"

- "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", sottoscritte dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento per le politiche della famiglia. Approvate il 7 ottobre 2022

ORGANICO DEL COMUNE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2025 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Segretario	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
DONNE	1	3	0	4	1	9
UOMINI		3	4	3	3	13
TOTALE	1	6	4	7	4	22

di cui Responsabili di servizio:

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
DONNE	-	-			
UOMINI	-	-		3	3
TOTALE	-	-		3	3

Osservazioni: Nel Comune di Acquappesa, pur essendo di ridotte dimensioni e pur avendo un numero esiguo di personale, a seguito delle assunzioni avvenute nel corso dell'anno 2024, non è pienamente rispettato nella dotazione organica il bilanciamento di genere. Ciò si riflette anche nella gestione dei responsabili dei servizi in cui non vige una parità tra uomini e donne titolari della funzione.

DETTAGLIO DELLE AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE – 2024-2026

1. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, assicurazione di un ambiente di lavoro libero da discriminazioni in un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità delle persone. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, anche al fine di raccogliere informazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso del piano.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità, di genere e di non discriminazione, sviluppando un ambiente lavorativo informato e intraprendente sulle iniziative e le azioni da mettere in campo su queste tematiche.

Azione positiva 1: Programmare attività formative di sensibilizzazione rivolte ai dipendenti.

Azione positiva 2: Sensibilizzare e informare il personale sulle tematiche sopra indicare, stimolando anche la partecipazione a giornate formative e di confronto.

Azione positiva 3: Creare una connessione tra personale interno e cittadini attraverso la comunicazione e/o pubblicazione di fonti normative e disposizioni riguardanti le

pari opportunità, l'etica pubblica e il benessere lavorativo, nonché la pubblicazione del presente Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) sul sito internet del Comune.

2. Descrizione Intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove siano presenti non soltanto problematiche legate alla genitorialità ma anche ad altre situazioni di tipo critico in cui vi sia necessità di assistenza.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: 1: Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, in base alle fattispecie previste dal CCNL 2019-2021 all'art. 36 comma 4 (ex art. 27 c.4 CCNL 2018) (dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs n. 151/2001, dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992, dipendenti che sono inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'ex art. 44 CCN 21.05.2018 e quanto disposto dall'attuale CCNL 2019/2021, dipendenti che si trovano in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie e dipendenti che sono impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti). Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Azione positiva 2: Favorire l'informazione in condizioni di parità in merito alla normativa specifica in tema di articolazione oraria, di fruizione delle ferie, di godimento di permessi e congedi, in special modo per i dipendenti che manifestino specifiche esigenze o che rientrino in servizio dopo periodi di assenza;

3. Descrizione Intervento: SVILUPPO DELLE CARRIERE E PROFESSIONALITÀ DEL PERSONALE

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno, la quale potrà giovare di occasioni di crescita e sviluppo.

Azione positiva 1: Programmare attività formative che consentano a tutti i dipendenti di poter partecipare, in condizioni di parità e compatibilmente alle effettive esigenze interne (ad es. personale con contratto a tempo parziale o soggetto a turnazione), ad eventuali progressioni tra aree, progressioni economiche e a sistemi di premiazione incentivante.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni tra aree ed economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Attribuzione degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

4. Descrizione Intervento: PROCEDURE DI SELEZIONE/ASSUNZIONE

Obiettivo: Garantire il rispetto della normativa in materia di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e la presenza di entrambi i sessi nelle commissioni di concorso e nelle selezioni.

Finalità strategiche: Prevedere le medesime opportunità di partecipazione a uomini e donne così da tutelare l'ottimale gestione delle risorse umane e l'equo sviluppo delle capacità professionali senza alcuna discriminazione tra i sessi.

Azione positiva 1: Assicurare il rispetto della normativa in materia di pari opportunità nella redazione dei bandi di concorso/selezione e nella nomina delle relative commissioni, impegnandosi a stabilire requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle differenze di genere.

Azione positiva 2: Ottemperare con puntualità alle disposizioni normative che prescrivono obblighi di comunicazione nei confronti dei Consiglieri provinciali e/o regionali di parità.

5. Descrizione Intervento: AMBIENTE DI LAVORO

Obiettivo: Ricostruzione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, condiviso, solidale, caratterizzato dal riconoscimento dell'altro, dal senso di comune appartenenza, dal rinnovato orgoglio per il proprio lavoro e per il lavoro altrui anche in ordine ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione, intesa quest'ultima in senso più ampio rispetto alle mere differenze di genere.

Finalità strategiche: Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la

partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione, lontano da situazioni di disagio, discriminazioni, mobbing e molestie di tipo fisico e psichico.

Azione positiva 1: Promuovere un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, secondo un impianto già approvato dalla Autorità Nazionale Anticorruzione, con un questionario anonimo.

Azione positiva 2: Impegnarsi a promuovere un ambiente lavorativo in cui venga tutelato il benessere lavorativo delle donne e degli uomini, garantendo un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, unitamente al rispetto della dignità e della libertà umana.

- **ATTIVAZIONE C.U.G.**

Il Comune di Acquappesa non ha ancora attivato il Comunito Unico di Garanzia (C.U.G.). date le ridotte dimensioni dell'ente e la carenza di personale in organico. L'Ente si impegna, nel corso della validità triennale del P.A.P. a porre in essere tutto ciò necessario all'attivazione del C.U.G., anche mediante la gestione in forma associata con altri enti locali così da dotare tale organismo di maggiore forza rappresentativa e di opportuna terzietà relativamente ad obiettivi e connesse azioni positive.

- **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta comunale.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

- **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.

Il Piano è altresì trasmesso alla Consigliera provinciale di parità.

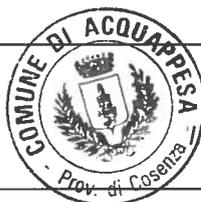
ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Numero Registro delle Pubblicazioni 289

- 1) Si attesta che copia della deliberazione è stata affissa all'Albo pretorio il giorno 07/04/2025 e vi rimarrà per 15 (quindici) giorni consecutivi.
- 2) la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. n.267/2000, viene comunicata, in elenco ai capigruppo consiliari.

Acquappesa, li 07/04/2025

Responsabile procedimento
Franca Marinello



Responsabile del Servizio Amministrativo
Geom. Adriano CARROZZINO

ESECUTIVITA' ATTO

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva, ai sensi del D. Lgs. n. 267/2000:

- poiché dichiarata immediatamente eseguibile;
- decorsi dieci giorni dalla pubblicazione;

Acquappesa, li 07/04/2025

Il Segretario Comunale
avv. Maria Luisa Caldiero

COPIA CONFORME ATTO

Si attesta che la presente deliberazione è copia conforme all'originale depositata in atti.

Acquappesa, li 07/04/2025

Il Segretario Comunale
avv. Maria Luisa Caldiero

INFORMATIVA ARTICOLO 35, COMMA 1, LETTERA H, DECRETO LEGISLATIVO 14 MARZO 2013, N. 33

Avverso il presente atto è ammesso ricorso giurisdizionale innanzi al Tribunale Amministrativo Regionale della Calabria nel termine di 60 (sessanta) giorni dalla pubblicazione, ovvero, ricorso Straordinario al Capo dello Stato entro il termine di 120 (centoventi) giorni dalla pubblicazione.