**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE
(P.A.P.)
TRIENNIO 2025-2027**

ai sensi dell'art. 48 del D. lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28.11.2005 n. 246” e s.m.i.

Normativa di riferimento

- Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”, art. 48;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- Dlgs. n.165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Dlgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246”;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- 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”;
- Dlgs. 150/2009 “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”
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “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”;

Premessa

L'art.48 del Dlgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

A seguito dell'istituzione dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (L. n.183/2010, art.21), il compito di redigere tali piani spetta ai C.U.G. Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di AMANTEA per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”. Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di

compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

La situazione del Comune di Amantea

La continua ridefinizione del contesto normativo di riferimento che ha inciso particolarmente sulle politiche di gestione del personale sia in termini di valutazione della produttività lavorativa (d.lgs. 150/2009), sia in termini di prospettive di carriera; il blocco delle retribuzioni, l'assenza di turn-over e, quindi, di ricambio generazionale, la continua richiesta di servizi di qualità, hanno fortemente influenzato l'organizzazione degli uffici.

Dati del Personale a Tempo Indeterminato e determinato

Ad oggi la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato è la seguente:

Dipendenti a tempo indeterminato		Totale
Uomini	11	11
Donne	11	11
totale	22	22

Dipendenti a tempo determinato		Totale
Uomini	0	0
Donne	2	2
Totale dipendenti	24	24

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale a tempo indeterminato

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	0	0
B	3	3
C	7	7
D	1	1
TOTALE	11	11

Tempo determinato

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	0	0
B	0	0
C	0	0
D	0	2
TOTALE		2

Schema monitoraggio del personale in mobilità. Decreto n. 12824 del 18/10/2019. Burc n. 116 del

18/10/2019

ANDREANI	JOSE'
APRILINO	VINCENZO
BONAVITA	ROCCO
CALABRIA	DOMENICA
CATELLINO	FRANCESCO
LAUNI	ALFREDO
LUCIANI	GIOVANNA
MASSARI	ANTONIETTA
MOLINARO	ANTONELLA
NACCARATO	BARBARA
PAGLIARELLO	MARISA
PAGLIARELLO	ROSALBA
PELLEGRINO	TERESA
QUINTIERI	UGO
ROPPO VALENTE	ANNA
ROSBIFFI	DINO
SDAO	CARMELA
SDAO	MARCELLO
SPINA	GIUSEPPINA
VECCHIO	FRANCO

OBIETTIVI ED AZIONI DEL PIANO

Nel corso del triennio il piano delle azioni positive dell'Ente nella definizione degli obiettivi si propone diverse azioni e ispira ai seguenti principi:

- "Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- "Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi e le azioni positive che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

Obiettivo n. 1 garantire un monitoraggio continuo della situazione del personale dell'Ente;

Obiettivo n. 2 favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e favorire il benessere organizzativo e lavorativo all'interno dell'Ente;

Obiettivo n. 3 Proseguire nella realizzazione di iniziative di formazione interna che, attraverso il potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di knowhow e di esperienze tra dipendenti, favoriscano la crescita professionale, apportando anche un maggiore benessere organizzativo;

Obiettivo n. 4 promuovere anche tra il personale la comunicazione, la diffusione delle informazioni e l'educazione sui temi delle pari opportunità tra uomo e donna in collaborazione con l'assessorato competente.

- **Azione positiva 1.** tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
- **Azione positiva 2.** garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- **Azione positiva 3** Organizzare iniziative di formazione ed aggiornamento su tematiche relative all'area amministrativa e all'area tecnico-informatica per quanto attiene in particolare l'utilizzo di nuovi strumenti informatici e procedure in dotazione all'Ente;
- **Azione positiva 4** Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché si favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e si tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- **Azione positiva 5** Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- **Azione positiva 6** Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- **Azione positiva 7** Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze dell'uomo e della donna all'interno dell'organizzazione.
- **Azione positiva 8** proseguire nel favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità;
- **Azione positiva 9** ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti, introducendo un nuovo elemento di contrasto al disagio lavorativo con la valutazione del rischio legato allo stress lavoro-correlato.
- **Azione positiva 10** Garantire il continuo aggiornamento del sito WEB dedicato alle Pari Opportunità al fine di divulgare l'attività dell'amministrazione comunale ai dipendenti ed ad altre realtà esterne.
- **Azione positiva 11** Continuare a condividere la programmazione delle iniziative per la ricorrenza dell'8 marzo e del 25 novembre per ricordare il ruolo e l'importanza delle donne nella nostra società e sensibilizzare sul problema della violenza sulle donne.
- **Azione positiva 12 Formazione**

Intervento : Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, e difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi.

- **Azione positiva 13 Benessere Organizzativo**

Intervento: Chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro, rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti; adottare misure per un'equa

redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate:- il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso-Sviluppo del progetto “staffetta”: previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori più “anziani” favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso (anche nell’ottica di “sostenere” e valorizzare il ruolo all’interno dell’organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l’uscita dal lavoro). Favorire un ambiente di lavoro cordiale e accogliente al fine di ridurre i contrasti e la conflittualità interpersonale.

- **Azione positiva 14 Conciliazione tempi lavoro/famiglia**

Intervento: Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale concordando con il proprio dirigente un orario di lavoro flessibile. Diffusione massima delle informazioni connesse alla fruizione dei permessi, congedi e aspettative previste contrattualmente. Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all’esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe. Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.

- **Azione positiva 15 Pari Opportunità**

Intervento : L’Ente si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità; Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Amantea valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi; assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L’istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell’Ente (prima che all’esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l’esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

Durata del Piano

Il presente piano e gli obiettivi e le azioni positive in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, al Cug del Comune di Amantea non appena costituito, nonché pubblicato nel sito istituzionale dell’Ente con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia in itinere che alla scadenza del P.A.P., sia possibile un adeguato aggiornamento.