COMUNE DI MONTEMILONE

Provincia di Potenza

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

ALLEGATO N. 4
AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027
(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

(Approvato con DGC n. 45 del 18/06/2025)

PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025-2027 (P.T.A.P.)

(Art. 48 d.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna")

Premessa

La L. 28 novembre 2005, n. 246 sulla "semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005", all'art. 6, ha delegato il Governo ad adottare, entro la fine del 2006, un decreto legislativo "per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, nel rispetto del principio dell'individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione (….) anche per realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione europea e nel rispetto dell'art. 117 della Costituzione".

Tale delega è stata posta in essere con il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale - riformando l'art. 7, co. 5 del D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 - precisa, all'art. 48, come sia necessario:

- "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane", curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale; "garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori"; "applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato" (art.1, co.1, lett. c) del D.lgs. 30 marzo 2001,
  n. 165 – "sulle "finalità ed ambito di applicazione" delle "norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche");
- assicurare "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro" (art. 7, co. 1 sulla "gestione delle risorse umane" del predetto D.lgs. 165/2001);
- garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
- riservare alle donne, "salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso", tenendo, naturalmente, conto di quanto previsto all'art.35, co. 3, lett. e) del medesimo D.lgs. 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di: "esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali";
- adottare atti regolamentari "per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro";
- "garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza" nell'Ente, "adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione", consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive.

Dopo tali precisazioni, l'art. 48 prevede che siano predisposti tali 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 sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, co. 2, lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il d.lgs. n. 198/2006 è stato, da ultimo, modificato dalla L. n. 162 del 5 novembre 2021, la quale, nell'accrescere l'attenzione alla parità di genere, ha inserito nuove ipotesi di discriminazione diretta e indiretta. In particolare, l'art. 25 del provvedimento in questione, a seguito delle modifiche introdotte, è stato così riformulato:

"1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

2. bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;

b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;

c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera."

Successivamente all'entrata in vigore del D.lgs. n. 198/2006, la Direttiva 27 giugno 2019, n. 2, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia delle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione, ha sostituito la Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007, imponendo alle pubbliche amministrazioni di dare attuazione alla parità e la pari opportunità tra i generi mediante l'adozione di una serie di provvedimenti e azioni specifiche.

Da ultimo, in data 6 ottobre 2022, in attuazione dell'art. 5 del D.L. n. 36/2022 (convertito con modificazioni dalla L. n. 79/2022) sono state sottoscritte le "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità.

L'Amministrazione Comunale, alla luce della normativa sopra richiamata, con l'adozione del presente Piano Azioni Positive intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alle procedure di reclutamento e alla gestione del personale;
- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Gli ambiti della gestione del personale e delle misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative (così come risultanti dalle ultime modifiche intervenute) in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

La realizzazione del Piano di azioni positive tiene conto della struttura organizzativa del Comune, che vede, allo stato attuale (2025), la situazione appresso descritta.

Organi elettivi comunali

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

Organi elettivi	**Uomini**	**Donne**
Sindaco	1	0
Giunta comunale - Assessori	1	1
Consiglio Comunale (escluso il Sindaco)	5	5
TOTALE	**7**	**6**

Personale in servizio a tempo indeterminato

	Donne	**Uomini**	**Totale**
Lavoratori			
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D) (di cui Titolari di incarichi di E.Q.)	1	0	1
Istruttori (ex. Cat. C)	3	3	6
Operatori esperti (ex. Cat. B)	0	0	0
Operatori (ex. Cat. A)	0	0	0
Totale	**4**	**3**	**7**

Livelli dirigenziali

I livelli dirigenziali sono così rappresentati: **Segretario comunale** n. 1 donna.

Nella gestione del personale si presterà particolare attenzione all'attivazione di strumenti atti a promuovere le reali parità e le pari opportunità nell'ambiente di lavoro.
Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.
Il piano da un lato si pone come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.
Esso si ispira a due fondamentali linee di indirizzo:

- proseguire nelle iniziative che, di fatto, sono già state intraprese ed attuate a prescindere dalla

formale adozione del PTAP;

- prevedere ulteriori azioni che tengano conto dei bisogni connessi alla presenza femminile tra il personale dipendente.

Il piano si pone, quindi, come obiettivi principali:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al fine di assicurare il raggiungimento dei seguenti obiettivi generali quali:

- Garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- Garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Obiettivo: Formazione e Promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa (L. n. 81/2017; art. 14 della L. n. 124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017)

Ambito di azione: formazione e aggiornamento del personale

Il Comune di Montemilone favorisce la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

In particolare, le iniziative dell'Ente in materia saranno imperniate sui seguenti aspetti:

1. ***Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile (smart working);***
2. ***Introduzione di percorsi formativi di diversity management (disabilità);***
3. ***Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità.***

Ambito di azione: **flessibilità di orario**

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, per fronteggiare situazioni di flessibilità di orario legate al disagio familiare, su richiesta motivata del personale interessato, potranno esserle autorizzate forme di flessibilità oraria per

periodi di tempo limitati, senza necessità di richiesta di permesso breve. Il Comune di Montemilone vuole favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro e 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, anche per problematiche non legate alla genitorialità.

L'Ente assicura, come avvenuto sino ad ora, a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile sia in entrata che in uscita.

Ambito di azione: disciplina del part-time

Il Comune di Montemilone, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, vuole sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al part-time, assicurando tempestività e rispetto della normativa, nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Ambito di azione: disciplina dello smart working

Il Comune di Montemilone ha regolamentato, in armonia con le novità normative e contrattuali, il lavoro agile con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione, ovvero lo sviluppo del lavoro agile quale nuova modalità spazio temporale di svolgimento della prestazione lavorativa.

Ambito di azione: garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali

Il Comune di Montemilone metterà a disposizione del personale interessato documentazione riguardante le prerogative, le garanzie e i diritti legati alla genitorialità.

Ambito di azione: favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi

Si garantirà il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi mediante il miglioramento dell'informazione tra amministrazione e lavoratori in congedo, la previsione di periodi di affiancamento e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.

Ambito di azione: sviluppo di carriera e professionalità

L'Amministrazione si impegna a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche e creano un ambiente lavorativo stimolante, al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Saranno programmati percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile ed utilizzati sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Inoltre, gli incarichi di responsabilità saranno affidati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, verranno previsti ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Ambito di azione: commissioni di concorso

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di almeno un terzo dci componenti di sesso femminile.

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne. Non vi è alcuna possibilità che

si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso. Nel caso in cui siano previsti specifici 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 delle naturali differenze di genere.

Ambito di azione: ambiente di lavoro

L'amministrazione si impegna a garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti. L'Ente si impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma 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 al contenuto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Ambito di azione: percorsi formativi di diversity management (disabilità) e sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità

Per quanto riguarda le iniziative utili a favorire l'inclusione e a rimuovere ogni tipo di discriminazione, oltreché nel rispetto delle norme di sicurezza a carico del datore di lavoro, va segnalato che il Comune di Montemilone è in costante aggiornamento anche al fine di dotarsi di ausili per il personale con disabilità. Si intende prevedere interventi specifici per la supervisione delle dinamiche presenti nei contesti lavorativi al fine di favorire il coinvolgimento del personale con disabilità, oltre che dare sostegno al team che dovrà farsi carico delle problematiche poste dai colleghi portatori di disagio. Per il triennio 2023-2025 verrà posta particolare attenzione anche alle attività del "Disability manager" che, in linea con gli obiettivi dell'amministrazione, promuoverà azioni tese a tutelare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori portatori di disabilità fisiche e psichiche. In tale ambito, si intende promuovere iniziative finalizzate alla promozione della cultura dell'inclusione, avvalendosi anche della collaborazione delle associazioni delle varie categorie di disagio (Associazioni non vedenti, non udenti, ecc.) per implementare l'utilizzo di ogni utile supporto per rimuovere gli ostacoli e garantire una parità di accesso alla vita lavorativa di ogni singolo lavoratore e lavoratrice. Ciò anche alla luce delle nuove modalità di lavoro che possono essere indispensabili per eventuali future circostanze emergenziali.

Ambito di azione: promozione della cultura di genere legge 4/2021 – ratifica Convenzione ILO. Sotto-obiettivi:

1. ***Valorizzare la differenza di genere;***
2. ***Sensibilizzare sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali;***
3. ***Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro.***

Per il triennio 2025-2027 l'Amministrazione intende sostenere e implementare azioni utili per la rimozione di ogni forma di disagio, anche attraverso le attività di formazione, informazione e sensibilizzazione.

Al fine di accrescere, attraverso iniziative formative, la cultura della parità e delle pari opportunità e del benessere organizzativo del personale, l'Amministrazione ha dato e darà, nel corso del triennio, particolare risalto alla implementazione e al monitoraggio di tutti gli strumenti tecnologici innovativi per sostenere il principio delle pari opportunità. Ad esempio, in tema di formazione/informazione ha utilizzato ed implementerà i sistemi di videoconferenza, e di formazione attraverso il sistema e-

learning consentendo, così, una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle attività formative e alle iniziative svolte presso la sede dell'Ente, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione.

In continuità con il triennio precedente, l'Amministrazione ha costantemente cura di dare ampia diffusione al "Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" adottato con decreto del Ministro della salute del 6 marzo 2015, registrato alla Corte dei conti il 3 aprile 2015. delle pari opportunità di accesso alla formazione.

Azioni:

1. ***Introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della consigliera regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere nei posti di lavoro;***
2. ***Introduzione di un modulo dei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle pari opportunità e sul tema delle molestie sessuali.***

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha validità per il triennio 2025-2027.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

DISPOSIZIONI FINALI

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune: https://www.comune.montemilone.pz.it/

Si fa presente, altresì, che nel sito del Comune di Montemilone è già inserito il link del sito dell'ufficio Consigliera Regionale di Parità della Basilicata http://consiglieradiparita.regione.basilicata.it/

Sarà, infine, data comunicazione della sua adozione a tutte le dipendenti ed i dipendenti del Comune di Montemilone.