

**Piano integrato di attività ed organizzazione**  
**Sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione**

**PROGRAMMAZIONE/AZIONI POSITIVE**  
**2023-2025**

## **1. Premessa**

Il principio della pari opportunità tra uomini e donne è espressamente enunciato nell'art 7 del D.lgs n. 165 del 2000 il quale così recita: *“le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”*.

In un'ottica di valorizzazione del suddetto principio il successivo art. 57 del testo unico sul pubblico impiego, sancisce l'obbligo per ogni pubblica amministrazione di costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” all'art. 48 sancisce l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di predisporre *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.*

Il Piano Triennale di Azioni Positive costituisce un documento di natura programmatica, orientato a introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e che esplicita in maniera chiara gli obiettivi, i tempi e i risultati attesi, per realizzare strategie e progetti preordinati a riequilibrare le situazioni di disuguaglianza delle condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

Le azioni positive, così come descritte dall'art. 42 del codice delle pari opportunità sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Più precisamente la strategia delle azioni positive è volta ad eliminare qualsiasi forma di discriminazione fondata su caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le caratteristiche principali di dette misure sono:

- la temporaneità in quanto in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;
- la specialità in quanto si tratta di azioni a carattere specifico volte ad intervenire in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

Con la Direttiva n. 2/2019 della Funzione Pubblica sono state adottate le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, nonché ad aggiornare gli indirizzi sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» e per rafforzarne il ruolo.

Attualmente le principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo, ossia:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di

quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;

- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità – anche in caso di adozione o affidamento – e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta

- la nullità degli atti,
- l'applicazione di sanzioni amministrative,
- l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro,
- oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

Inoltre, con la Legge n. 4/2021, si è provveduto a ratificare e rendere esecutiva in Italia la Convenzione OIL n. 190, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019, sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, applicabile a tutti i settori, sia privati che pubblici. La normativa ha ad oggetto tutte le manifestazioni e forme di violenza o molestia che si verificano in ambito lavorativo, dettando le regole per la prevenzione e tutela dei soggetti che le subiscono, cui si dovranno affiancare attività di orientamento e formazione.

Infine, l'art. 6 del D.L. n. 80/21 convertito in legge n. 113 del 2021 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale sono destinati a confluire diversi strumenti di programmazione tra cui rileva il Piano delle azioni positive.

In particolare, l'art. 1 comma 1 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 2022 rubricato *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, sancisce che *“sono soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:*

*a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*

*b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);*

*c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);*

*d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);*

*e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);*

*f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).*

Con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 132 del 2022 è stato definito il contenuto del Piano integrato delle attività che allo stato risulta così composto:

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione;
2. sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione (la sezione è organizzata nelle sotto sezioni: valore pubblico, performance, rischi corruttivi e trasparenza);
3. sezione Organizzazione e capitale umano (declinata nelle sotto sezioni struttura organizzativa, lavoro agile e piano triennale dei fabbisogni di personale);
4. sezione Monitoraggio, che reca strumenti e modalità di verifica dell'attuazione del PIAO, incluse le indagini sulla soddisfazione degli utenti, nonché i soggetti responsabili.

Il Piano delle azioni positive confluisce attualmente nella sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione.

In considerazione di quanto sopra espresso il Comune di Atena Lucana intende predisporre la sezione del PIAO afferente al soppresso Piano delle azioni positive che confluirà, successivamente nel PIAO definitivo.

## **2. Composizione attuale della Dotazione Organica e degli Organi politici.**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra i lavoratori di sesso femminile e maschile:

UOMINI	DONNE
n. 2 Cat. D a tempo pieno ed indeterminato	n.1 Cat. D a tempo determinato e part-time al 50%
n. 1 Cat. D part-time al 50% in convenzione con altro comune	n. 1 Cat. C a tempo indeterminato e full-time
n. 1 Cat. C a tempo pieno ed indeterminato	
n. 1 Cat. B a tempo pieno ed indeterminato	

Ai dipendenti sopra elencati si aggiunge il segretario comunale che è una donna.

In riferimento agli organi politici si precisa che sussiste la presenza di una sola donna che riveste la carica di assessore comunale.

### 3. Pianificazione degli obiettivi e delle azioni positive.

Obiettivi	Azioni	Soggetti coinvolti	A chi è rivolto
<p><i>Formazione e promozione dell'inclusione e della conciliazione/ condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa</i></p>	<p><u>Azione positiva 1:</u> introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile (<i>smartworking</i>);</p> <p><u>Azione positiva 2:</u> sensibilizzazione, formazione e sostegno della cultura sul tema della disabilità.</p> <p><u>Azione positiva 3:</u> introduzione di percorsi formativi organizzati, ove possibile, in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time.</p> <p><u>Azione positiva 4:</u> sostegno alla uguale partecipazione di personale di genere sia femminile che maschile ai corsi di qualificazione, formazione e specializzazione.</p> <p><u>Azione positiva 5:</u> programmazione di iniziative atte a favorire l'inserimento di personale con problemi di disabilità ed il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenza familiari o personali.</p> <p><u>Azione positiva 6:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ riservare attenzione a percorsi formativi rivolti al personale con disabilità;</li> <li>▪ riservare attenzione all'inserimento lavorativo del personale con disabilità.</li> </ul>	<p>Responsabili Apicali di Area</p> <p>Segretario Comunale</p> <p>Ufficio Personale</p>	<p>A tutti i dipendenti</p>
<p><i>Valorizzazione della cultura di genere</i></p>	<p><u>Azione positiva 1:</u> Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sui seguenti temi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- discriminazione di genere sui posti di lavoro;</li> <li>- tema delle violenze, molestie e molestie sessuali.</li> </ul> <p><u>Azione positiva 2:</u> sorvegliare che tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti eccetera) siano utilizzati termini non discriminatori</p>	<p>Responsabili Apicali di Area</p> <p>Segretario Comunale</p> <p>Ufficio Personale</p>	<p>A tutti i dipendenti</p>

<p><i>Sviluppo professionale e di carriera</i></p>	<p><u>Azione positiva 1:</u> - incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi e seminari di formazione ed aggiornamento professionale tenendo conto delle esigenze riferite al ruolo svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia al fine di trovare soluzioni e modalità che consentono alla donna di conciliare il proprio sviluppo professionale con le esigenze familiari;</p> <p><u>Azione positiva 2:</u> - utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.</p> <p><u>Azione positiva 3:</u> affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni;</p>	<p>Responsabili Apicali di Area</p> <p>Segretario Comunale</p> <p>Ufficio Personale</p>	<p>A tutti i dipendenti</p>
<p><i>Organizzazione del lavoro/ orario di lavoro</i></p>	<p><u>Azione positiva 1:</u> Favorire, in attuazione della normativa vigente, politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario di lavoro, l'uso delle tecnologie.</p> <p><u>Azione positiva 2:</u> assicurare ai dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita che dimostrino la sussistenza di particolari necessità di tipo familiare o personale.</p> <p><u>Azione positiva 3:</u> diffusione tra il personale dipendente della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc...) attraverso la predisposizione di informative tematiche e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica.</p> <p><u>Azione positiva 4:</u>Informazione diffusa sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente.</p> <p><u>Azione positiva 5:</u> Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di</p>	<p>Responsabili Apicali di Area</p> <p>Segretario Comunale</p> <p>Ufficio Personale</p>	<p>A tutti i dipendenti</p>

	apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.		
<i>Rispetto della pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale</i>	<p><u>Azione positiva 1:</u> assicurare in tutte le commissioni di concorso, la presenza, ove possibile, di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.</p> <p><u>Azione positiva 2:</u> garantire che in occasione 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 sia accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione ai sensi dell'art. 48 del D.lgs n. 198/2006.</p> <p><u>Azione positiva 3:</u> Promozione della presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili.</p>	<p>Responsabili Apicali di Area</p> <p>Segretario Comunale</p> <p>Ufficio Personale</p>	<p>A tutti i dipendenti</p> <p>Ai Responsabili Apicali di Area</p> <p>A tutti i cittadini</p>

Le azioni positive sopra proposte saranno attuate e sviluppate compatibilmente con gli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le pari opportunità nelle *Linee guida sulla parità di Genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni redatte dal Dipartimento della Funzione pubblica e Dipartimento delle Pari Opportunità (approvate il 06.10.2022)* consultabili al seguente link: [https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee\\_guida\\_sulla\\_Parita\\_di\\_Genere.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf)

#### **4. Durata**

Il presente piano ha durata triennale a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano, una volta esecutivo, verrà portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante pubblicazione all'Albo pretorio e sul sito internet del Comune.

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

