

### **3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

**Approvato con Delibera di G.C. n. 106 del 12/10/2023 (PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 APPROVAZIONE)**

#### **3.1 PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023-2025**

Il presente Piano di Azioni positive costituisce l'aggiornamento per l'anno 2023 del Piano adottato per il triennio 2022-2024 in una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Esso si pone inoltre, in linea con i contenuti del Piano della performance e del piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il presente Piano è adottato :

1. sentito il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Pagani a cui le proposte di azioni positive sono state trasmesse con nota prot. gen. n.20938 del 25/05/2023 e approvate con verbale n. 1 prot. gen. n. 21367 del 29/05/2023;
2. informate le OO.SS. e la RSU aziendale con note prot. gen. 21414 e 21573 del 29/05/2023;
3. informato l'Assessore al ramo interessato all'attuazione delle azioni ivi previste con nota prot. gen. 21575 del 29/05/2023;
4. sentita la Consigliera di Parità della Provincia di Salerno, che ha espresso parere positivo con nota prot. n. 24379 del 16/06/2023.

<b>REDATTO</b> Servizi Informatici e tecnologici
<b>APPROVATO</b> Comitato Unico di Garanzia (CUG}
<b>EMESSO</b> Giunta Municipale
<b>DESTINATARI</b> Tutto il personale dell'Ente
<b>REVISIONE E DATA</b> Rev. 1.4 del 19/05/2023

Ai sensi dell'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022, il presente Piano delle Azioni Positive risulta essere uno dei documenti facenti parte del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO}.

### **PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246» riprende e coordina in un Testo Unico le disposizioni ed i principi di cui al Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 «Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive», ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro». L'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, successivamente modificato, tra l'altro, dal D.P.R. 115/2007 e dal Decreto Legislativo 151/2015, prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, predispongano 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, 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. Il Decreto Legislativo n. 198/2006, all'art. 42 comma 2, lettere d), e) e f), indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di: lettera d): 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; lettera e): promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità; lettera f): 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. La direttiva del 4 Marzo 2011

della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione - denominata "Linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183}" esplicita, al punto "3.2 Compiti", che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui proporre azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica. La direttiva del 26 Giugno 2019 n. 2 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità indica nei paragrafi da 3.1 a 3.5 le linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi, integrando i contenuti della direttiva del 4 Marzo 2011. L'implementazione degli obiettivi definiti si delinea, inoltre, in conformità alle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" - Dipartimento per le Pari Opportunità (7 ottobre 2022}. In particolare, il presente Piano di Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 Gennaio di ogni anno in ragione del collegamento con il Piano della Performance, per allineare le tempistiche di monitoraggio del Piano delle Azioni Positive al ciclo della Performance. La legge 80 del 9 giugno 2021 (convertita con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113} ha disposto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, entro il 31 gennaio di ogni anno, adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Con successivo D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO tra cui (art. 1 comma 1 lettera f) il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP} previsto dall'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

### **CONTESTO IN CUI OPERA L'ENTE**

Con deliberazione Commissariale n. 77 del 24/10/2012 recante "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI" sono state stabilite le modalità di composizione e di costituzione del Comitato Unico di Garanzia e con successiva deliberazione Commissariale n. 169 del 19/11/2013 recante "APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG}" è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia.

Al fine di designare i nuovi componenti del CUG sono stati predisposti idonei Avvisi di Interpello al personale, nel numero di due (2) e con atto del Segretario generale prot. gen. 16578 del 21/04/2023 si è proceduto alla designazione dei nuovi componenti del Comitato.

Il Comitato ha quindi proposto, coerentemente alle norme di riferimento, il Piano triennale di azioni positive 2023-2025, di aggiornamento a quello 2022-2024, volto a tutti i dipendenti, contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione contribuendo conseguentemente al benessere organizzativo partendo dalla presa d'atto del piano di azioni positive 2022-2024 che si articolava secondo i seguenti n. 5 obiettivi e n. 5 azioni:

Obiettivi:

1. Obiettivo 1: Parità e pari opportunità.
2. Obiettivo 2: Benessere Organizzativo.
3. Obiettivo 3: Formazione svolta in orario di lavoro.
4. Obiettivo 4: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica.
5. Obiettivo 5 : Prevenzione mobbing

Azioni:

1. Azioni di diversity management (disabilità).
2. Azioni di diversity management (età).
3. Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
4. Azione positiva per la promozione della cultura di genere.
5. Rafforzamento del Comitato Unico di Garanzia.

Il Comitato opera in stretta collaborazione con il vertice dell'Amministrazione esercitando i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 21 della L. 183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità per individuare, realizzare e monitorare le azioni positive.

DIPENDENTI N. 72

DONNE N. 30

UOMINI N. 42

**SEGRETARIO COMUNALE: DONNA**

**TABELLA 1- RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORE**

**DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI, PER GENERE, NEI DIVERSI SETTORI DELL'ENTE**

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
SETTORE AFFARI GENERALI e SERVIZI ALLA CITIA'	12	11	23
SETTORE AVVOCATURA	1	1	2
SETTORE FINANZIARIO	3	3	6
SETTORE TRIBUTI e CULTURA	3	1	4
SETTORE PIANIFICAZIONE URBANISTICA	1	4	5
SETTORE LAVORI PUBBLICI - TUTELA AMBIENTALE	1	8	9
SETTORE SICUREZZA URBANA	7	12	19
SETTORE SUAP e PROTEZIONE CIVILE	2	2	4

**TABELLA 2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIA**

GENERE	DIPENDENTI CAT. A	DIPENDENTI CAT. B	DIPENDENTI I CAT. c	DIPENDENTI CAT. D	DIPENDENTI CAT. D
DONNE	0	1	21	7	3
UOMINI	2	6	25	10	5
TOTALE	2	7	46	17	8 <sup>5</sup>

**TABELLA 3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED  
ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.**

CLASSI DI ETA' TIPO PRESENZA	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60

	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60
<b>TEMPO PIENO</b>	/	2	5	23	12	/	/	8	12	6
<b>PART-TIME &gt; 50%</b>	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1
<b>PART-TIME &lt; 50%</b>	/	1	/	/	/	/	/	2	/	/
<b>TOTALE</b>	/	3	5	23	12	/	/	10	12	7

## **IL PIANO**

Il piano delle azioni positive, che rientra tra le attività previste all'art. 7 rubricato "Compiti del Comitato" del Regolamento per il suo funzionamento, si pone come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi sopra esposti, in relazione al contesto interno, alle caratteristiche del personale di ruolo in servizio e alle dimensioni dell'Ente. Il suddetto Piano riprende le azioni inserite nell'edizione 2022-2024 in un'ottica aggiornata e introduce nuovi obiettivi che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione. La struttura si conferma la stessa ma con una razionalizzazione di azioni e obiettivi ridotti da 5 a 4 ed un più variegato ventaglio di azioni. Il Piano si compone, infatti, di azioni articolate su 4 ambiti di intervento, e per ciascuno vengono indicati i relativi Indicatori, Target, Destinatari e le Figure di

responsabilità. Gli obiettivi generali sono volti per lo più a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione. La finalità è quella di individuare misure semplici ma specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità.

Per il triennio 2023-2025, e in particolare per l'anno 2023, muovendo da una analisi di sintesi dell'ultimo monitoraggio effettuato per l'anno 2022, si definiscono nuovi obiettivi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale inclusivo:

- ispirato al valore della pari dignità delle persone
- fondato sulla realizzazione delle pari opportunità
- orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
- motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
- impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo. Come anticipato, nei prossimi aggiornamenti del PIAO, sarà necessario un lavoro di integrazione di questi obiettivi nell'ambito del Piano, per renderli a tutti gli effetti obiettivi di performance e declinarli nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative.

## **OBIETTIVI E AZIONI**

### **a) Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità**

Azioni positive individuate

#### **1. Monitoraggio degli strumenti di conciliazione**

- a) Monitorare l'andamento degli strumenti di conciliazione con attenzione alla distribuzione tra uomini e donne (part-time, smart-working, congedi parentali, ...)

b) Promuovere azioni di formazione e sensibilizzazione

**Responsabilità e uffici coinvolti:** Settore Affari Generali\_Ufficio Personale e tutte le strutture dell'Ente.

**Destinatari diretti:** Tutto il personale

**Indicatori e target:**

1} 1 monitoraggio all'anno - Target: si/no

2} almeno una campagna all'anno di formazione e/o sensibilizzazione - Target: si/no

**2. Monitoraggio sulle politiche di reclutamento e gestione del personale (equilibrata presenza delle lavoratrici e dei lavoratori nell'Amministrazione, nelle commissioni di concorso, nelle posizioni apicali, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi e nella formazione)**

**Responsabilità e uffici coinvolti:** Settore Affari Generali\_Ufficio Personale e tutte le strutture dell'Ente.

**Destinatari diretti:** Tutto il personale

**Indicatori e Target:**

1} 1 monitoraggio all'anno effettuato per la relazione CUG - Target: si/no

**b) Obiettivo 2 : Benessere Organizzativo**

Azioni positive individuate

**1. Monitoraggio dell'esperienza del lavoro agile.**

Monitorare i dati relativi al lavoro agile e al suo sviluppo, con particolare attenzione anche agli elementi di responsabilizzazione delle persone, orientamento ai risultati, fiducia in ottica di cambiamento culturale.

**Responsabilità e uffici coinvolti:** Settore Affari Generali\_Ufficio Personale e tutte le strutture dell'Ente.

**Destinatari diretti:** Tutto il personale

**Indicatori e target:**



a) Monitoraggio e analisi del trend su n. attivazioni posizioni in lavoro agile – confronto dato 2023/totale dipendenti e 2022/totale dipendenti - Target: si/no

### **1. Formazione verso il digitale**

Proseguire nella programmazione di percorsi di formazione per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digitali ability trasversali all'interno dell'organizzazione e fornire un aggiornamento informatico a tutto il personale, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici, cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale, nell'ottica di creare ambienti di lavoro stimolanti e attenti al benessere di tutti i dipendenti.

**Responsabilità e uffici coinvolti:** Settore Affari Generali\_Ufficio Personale e tutte le strutture dell'Ente.

**Destinatari diretti:** Tutto il personale

#### **Indicatori e target:**

a) percorsi di formazione organizzati - Target: almeno un corso all'anno.

### **1. Collaborazione trasversale di competenze**

Favorire un sistema di collaborazione tra colleghe e colleghi per lo scambio di competenze professionali specifiche di alcuni uffici legate all'attività svolta che possono essere utili ad altri uffici.

**Responsabilità e uffici coinvolti:** Settore Affari Generali\_Ufficio Personale e tutte le strutture dell'Ente.

**Destinatari diretti:** Tutto il personale

#### **Indicatori e target:**

a) promuovere una esperienza pilota da portare come esempio per creare un modello di possibile collaborazione - Target: si/no

c) **Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Azioni positive individuate

### **1. Sensibilizzazione, informazione e formazione**

Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere,

sull'antidiscriminazione, sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche la dirigenza e i responsabili di ogni ufficio. In particolare re: riconoscere i segnali di stress legati all'attività lavorativa su tutte le tematiche di cui sopra, favorire forme efficaci di comunicazione e gestione dei disagi e/o dei conflitti.

**Responsabilità e uffici coinvolti:** Settore Affari Generali\_Ufficio Personale e tutte le strutture dell'Ente.

**Destinatari diretti:** Tutto il personale

**Indicatori e target:**

- a) analisi di buone pratiche già sviluppate nell'Ente (es. Polizia Locale, scuola, ...) - Target: si/no
- b) percorsi di formazione organizzati - Target: almeno un corso all'anno
- c) almeno una notizia di informazione e sensibilizzazione all'anno - Target: si/no

#### **d) Obiettivo 4 : Formazione e aggiornamento**

Azioni positive individuate

##### **1. Conoscenza di tutte le normative, le circolari interne e le informazioni di interesse per il personale dipendente**

Favorire la conoscenza di tutte le normative, le circolari interne e le informazioni di interesse per il personale dipendente, che, a cura dell'Ufficio Personale vengono raccolte in un fascicolo digitale predisposto gestionale documentale in uso all'Ente, a cui hanno accesso tutti i dipendenti (sia a tempo indeterminato che determinato).

**Responsabilità e uffici coinvolti:** Settore Affari Generali\_Ufficio Personale e tutte le strutture dell'Ente.

**Destinatari diretti:** Tutto il personale

**Indicatori e target:**

- a) Aggiornamento del fascicolo digitale predisposto nel gestionale documentale in uso all'Ente con le nuove normative di riferimento.
- b) Trasmissione informative a tutti i dipendenti a mezzo email riguardo a

novità normative e aggiornamenti.

### **ATTORI COINVOLTI**

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti attori:

- a) Segreteria generale;
- b) Responsabili di settore;
- c) Comitato Unico di Garanzia;
- d) Assessore al ramo.

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre aree prioritarie di intervento. La piena attuazione del presente Piano è rinviata ad una validazione da parte del Comitato. Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web del Comune di Pagani.