



**COMUNE DI FORMIA**  
(PROVINCIA DI LATINA)

**Piano triennale delle azioni positive**  
**2022-2024**

Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 23.05.2022

## Piano triennale delle Azioni Positive

La promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità sono indicati dalla normativa comunitaria e nazionale quali azioni prioritarie per tutti i livelli di governo. Il presente piano si pone in continuità con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2021 - 2023, al fine di confermare la massima attenzione ai temi della conciliazione tra vita lavorativa e personale, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, anche in relazione alla normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, recante "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nell'ambito del lavoro.

In particolare l'articolo 42 del Codice definisce le azioni positive come misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile ed a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nell'ambito del rapporto di lavoro.

Il presente piano si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Formia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal sopracitato Codice.

Il Codice ha 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 individuali e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile.

L'attuazione di azioni positive si pone l'obiettivo 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.

Le azioni positive sono pertanto uno strumento operativo da perseguire nell'ambito di tutti i livelli di governo per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei processi di mobilità.
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione. Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici.
- 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.
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare ai livelli di responsabilità.
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il citato Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro ed in particolare nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieto di discriminazione retributiva e nell'accesso alle prestazioni previdenziali;



- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieto di discriminazioni nel reclutamento nei corpi speciali, nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" (specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta) e "temporanee" (in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne).

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come elementi qualificanti.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione e di armonizzazione tra vita professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011 e come confermato nella Direttiva n. 2/2019, le pari opportunità vanno raggiunte rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione di tali obiettivi, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 del Comune di Formia, in continuità con il precedente Piano 2021-2023, rappresenta uno strumento per offrire a tutti di dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale e dei soggetti sindacali, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato alla luce delle nuove esigenze e delle criticità emerse nel piano precedente.

L'iter da seguire per la redazione di un Piano delle Azioni Positive si compone di una serie di passaggi, tra i quali:

- analisi della situazione di partenza e dei contenuti degli altri strumenti di pianificazione e di programmazione;
- obiettivi generali;
- individuazione delle azioni positive;
- approvazione del Piano.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio (situazione rilevata alla data del 1 gennaio 2022) presenta il seguente raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
<b>Donne</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>61</b>
<i>Tempo pieno</i>	18	24	17	59
<i>Tempo parziale</i>	1	1	0	2
<b>Uomini</b>	<b>7</b>	<b>28</b>	<b>63</b>	<b>98</b>
<i>Tempo pieno</i>	7	28	63	98
<i>Tempo parziale</i>	0	0	0	0

Per quanto attiene i dipendenti incaricati di posizione organizzativa (alla data del 1 gennaio 2022) la situazione è la seguente:

Posizioni organizzative	N.
Donne	4
Uomini	7
<b>Totale</b>	<b>11</b>

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti qualificati "Dirigenti" sia a tempo indeterminato che a tempo determinato (alla data del 1 gennaio 2022) e così rappresentata:

Dirigenti	Tempo determinato	Tempo indeterminato	N.
Donne	0	2	2
Uomini	0	2	2
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

Dalle tabelle sopra riportate emerge un sostanziale equilibrio nella presenza femminile nelle posizioni gerarchiche apicali (dirigenti, incaricati di posizione organizzativa) e si evidenzia una maggior presenza di donne tra il personale di categoria D. Persiste uno squilibrio in favore della presenza maschile nella categoria B dettato dal fatto che i lavoratori di tale categoria svolgono essenzialmente lavori manuali o connessi allo svolgimento di mansioni alle quali tradizionalmente in passato sono stati indirizzati dipendenti di sesso maschile (operai e servizio raccolta rifiuti).

Il Piano delle Azioni Positive quindi, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini



nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari ed a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Il Comune di Formia, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità intende indirizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

## Obiettivi

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 ricomprende i seguenti obiettivi generali:

*Obiettivo 1:* Pari Opportunità, intese anche come necessità di rimuovere gli ostacoli che limitano di fatto la libertà e l'uguaglianza, introducendo il concetto di uguaglianza sostanziale, ossia le iniziative e gli interventi organizzativi e normativi tesi a garantire ai soggetti più deboli e meno rappresentati di esercitare pienamente i propri diritti;

*Obiettivo 2:* Benessere Organizzativo, inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa;

*Obiettivo 3:* Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica.

### Obiettivo 1: Pari Opportunità

Per quanto riguarda le pari opportunità; anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Per quanto riguarda in particolare la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è stato dapprima l'articolo 14 della Legge n. 124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 in materia di lavoro agile. Successivamente, anche in relazione all'insorgere dell'emergenza per il COVID-19, sono state emanate ulteriori disposizioni che innovano la disciplina del lavoro agile perseguendo prioritariamente l'esigenza di conciliare maggiormente la vita lavorativa e quella familiare (trattate più compiutamente nell'ambito delle misure per il benessere organizzativo).

Un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produce maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono condizionare l'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che costringono lavoratori a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il digital-gap tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani. Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che deve essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

Nei procedimenti selettivi per il reclutamento di personale si proseguirà, come sempre fatto in passato, a conformarsi alle disposizioni del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m. che prevedono la

composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza riservando alle donne almeno di un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

## **Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente a livello generale in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Si proseguirà in questo triennio nell'obiettivo di costruire una mappa delle competenze professionali, anche in relazione al nuovo assetto organizzativo dell'Ente, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti, in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è centrale e le soft skill sono sempre più preziose.

Tale analisi guida la programmazione dei fabbisogni di nuovo personale e permette la ricognizione delle competenze già presenti nell'organizzazione per consentire una migliore allocazione delle persone, per garantire da un lato il miglior funzionamento dell'organizzazione e dall'altro di valorizzare il potenziale inespresso, facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione.

Continuerà inoltre la ricerca e la sperimentazione di metodologie innovative per l'*engagement* delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale.

In tale ambito si potrà migliorare il livello di performance dell'Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

Per quanto attiene al ricorso al lavoro agile, nell'ottica di superare la fase emergenziale legata alla pandemia per il COVID-19, con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 10 febbraio 2022 sono state adottate le misure organizzative per il ricorso al lavoro agile.

Le suddette misure organizzative consentono di ricorrere allo smart working a condizione che i Dirigenti assicurino la regolarità, la continuità e l'efficienza dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese. Nell'individuazione dei soggetti da adibire al lavoro agile si tiene conto dei criteri di priorità correlati con gli obiettivi prefissati nel presente piano.

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

In tale ambito si procederà a rafforzare ulteriormente la più ampia collaborazione tra l'ufficio competente per le risorse umane, i dirigenti delle diverse strutture dell'Ente e gli organismi interni di controllo.

Saranno inoltre predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione relativamente alle forme di discriminazione, per un'azione amministrativa basata sull'integrale rispetto dei diritti individuali nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

### *Azioni positive da attivare*

Ambito di azione:

#### Area formazione ed aggiornamento sul contrasto alle discriminazioni

Azione 1 - Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (relativamente al sesso, colore della pelle o origine



etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, handicap, età, orientamento sessuale e identità di genere).

Nel corso del triennio di durata del presente PAP si continueranno a proporre percorsi formativi di sensibilizzazione rivolti al personale dell'ente sulle diverse tematiche:

A - attività di formazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto, biblioteche, polizia locale, farmacia...).

B - Attività di formazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulla prevenzione e contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere.

#### Area comunicazione e sensibilizzazione

Azione 1 - Sensibilizzare ed informare il personale sulle tematiche di parità e contrasto alle discriminazioni. Diffondere all'interno dell'Ente, le iniziative attivate e i risultati acquisiti sulle pari opportunità tramite l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione.

Azione 2 - Inserire un modulo di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione previsti per le progressioni di carriera.

#### Area sensibilizzazione sulla violenza di genere

Azione 1 - Programmare interventi informativi/formativi sulla violenza di genere e lo stalking:

A - Continuare a proporre azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte a donne e uomini dell'Ente in collaborazione con i Servizi dell'Amministrazione competenti nelle tematiche sopra citate e con le Associazioni territoriali;

B - Sensibilizzazione delle RSU e organizzazioni sindacali sul tema della violenza di genere.

#### Area benessere lavorativo

Azione 1 - Programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e funzionari incaricati di posizione organizzativa sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo;

Azione 2 - Promuovere nel triennio l'attivazione di uno sportello d'ascolto organizzativo dedicato a coloro che stanno vivendo un momento di difficoltà o malessere in ambito lavorativo;

Azione 3 - Continuare a sensibilizzare la dirigenza e le figure apicali sulla gestione dell'età nei luoghi di lavoro e la promozione dell'invecchiamento attivo attraverso lo studio di buone prassi e di nuovi modelli organizzativi;

Azione 4 - Benessere organizzativo generale;

Una corretta percezione del clima interno all'organizzazione è indispensabile per migliorare la qualità di lavoro, per fornire nuove opportunità di sviluppo professionale ai propri dipendenti e per investire su relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori condivisi, per conoscere ed agire sulla percezione delle persone che operano quotidianamente all'interno dell'amministrazione.

Con questa consapevolezza, periodicamente potranno essere attivate nel triennio delle rilevazioni dirette a percepire lo stato di benessere dei dipendenti e di cogliere eventuali suggerimenti per meglio stimolare il senso di appartenenza all'ente dei dipendenti.

Nei procedimenti selettivi per il reclutamento di personale si proseguirà a conformarsi alle disposizioni del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m. che prevedono la composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza riservando alle donne almeno di un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Il Comune di Formia si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

Pressioni o molestie sessuali;



- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

L'Ente fornirà opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità, in particolare nell'ambito dell'accesso ai processi formativi, sia al personale maschile che femminile. Le finalità principali di ordine strategico, saranno finalizzate a creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e nel contempo favorire l'utilizzo della professionalità e della crescita acquisita all'interno.

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale nonché ai livelli di responsabilità e di direzione.

#### **Durata del piano:**

Il Piano di Azioni Positive (PAP) ha durata triennale. Verrà aggiornato annualmente e integrato in ogni caso in cui se ne ravveda la necessità.

Il piano sarà trasmesso alla Consigliera alle Pari Opportunità territorialmente competente, sarà pubblicato nel sito internet istituzionale, inviato a tutti i dirigenti comunali con l'input di divulgazione tra tutti i dipendenti.

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