



COMUNE DI PALAZZO SAN GERVASIO
(Provincia di Potenza)

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2026-2027-2028

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il principio delle pari opportunità è chiaramente sancito dall'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, che stabilisce che *“le amministrazioni devono garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne sia nell'accesso al lavoro che nel trattamento sul lavoro”*. Pertanto, tale principio costituisce un elemento essenziale e imprescindibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni.

Il principio delle pari opportunità, così come previsto dal D.Lgs. n. 165/2001, acquisisce ulteriore rilevanza grazie alle modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), che inserisce un divieto generale di discriminazione (sia diretta che indiretta) in tutti i settori. In particolare, l'art. 21 del Collegato Lavoro stabilisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di istituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la prevenzione delle discriminazioni (CUG).

I D.Lgs. n. 196/2000, n. 165/2001 e l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, integrato dalla direttiva n. 2/2019 della Funzione Pubblica (*“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni”*), stabiliscono che le Pubbliche Amministrazioni adottino un Piano di Azioni Positive volto a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione della parità di opportunità tra uomini e donne nel contesto lavorativo. Il Piano deve perseguire i seguenti obiettivi:

1. garantire condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. promuovere l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in relazione alle opportunità di lavoro e sviluppo professionale;
3. valorizzare le specificità di genere.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000, inoltre, stabilisce: *“Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in “azioni positive a favore delle lavoratrici/lavoratori”*.

In particolare, la Direttiva n.2/2019 tuttora vigente, prevede che il Piano delle Azioni Positive persegua le seguenti finalità:

1. superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
2. sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
3. semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
4. rafforzare il ruolo del CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
5. spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale del Paese.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione. Il piano triennale di azioni positive si prefigge quindi di individuare quelle azioni che, incidendo significativamente nell'organizzazione dell'ente, possano guidare l'ente nel raggiungimento di un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni.

Con le medesime finalità, il Legislatore ha previsto la costituzione del Comitato Unico di Garanzia. L'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, stabilisce infatti che presso le Pubbliche Amministrazioni venga costituito un Comitato

Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; in tale ambito, va menzionata anche la direttiva del 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, ora aggiornate dalla Direttiva 2/2019, come precedentemente esposto.

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2026-2028, sviluppato dal Comitato Unico di Garanzia, mira a favorire l'adozione di misure per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche delle posizioni dei lavoratori e delle lavoratrici nell'ambito familiare. In particolare, il Piano si ispira alle indicazioni per la predisposizione del PAP 2023-2025 fornite dalla Consigliera Regionale Effettiva di Parità (Avv. Ivana Pipponzi), con la circolare del 29.12.2022, e dalla successiva circolare del 18.12.2024.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Le azioni previste nel presente Piano, e meglio dettagliate di seguito, risultano essere adeguate, tenuto conto che l'ambiente di lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Palazzo San Gervasio non comportano problematiche di rilievo e ostacoli effettivi rispetto alla realizzazione del principio della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Il **Comitato Unico di Garanzia** del Comune di Palazzo San Gervasio è stato nominato con determinazione n. 122 del 12.03.2025. Il Comitato risulta oggi composto da n. 6 membri effettivi e n. 4 membri supplenti, incluso il Presidente, individuati in forma paritaria tra entrambi i generi, tra i dipendenti dell'ente e delle organizzazioni sindacali.

Il **Piano delle Azioni Positive** (PAP) del Comune di Palazzo San Gervasio si propone di promuovere la parità di genere e il benessere lavorativo attraverso interventi concreti e mirati. L'obiettivo è garantire pari opportunità di crescita professionale per tutto il personale, diffondere una cultura inclusiva che prevenga discriminazioni, violenze e molestie, e assicurare equità nei processi di selezione e negli appalti pubblici. Inoltre, il Piano mira a rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro, consentendo una migliore conciliazione tra vita privata e professionale, e a creare un ambiente di lavoro più collaborativo e rispettoso.

Il Piano si sviluppa in obiettivi articolati in azioni positive, con il coinvolgimento di tutti i Settori dell'Ente in base alle rispettive competenze. Sarà, inoltre, oggetto di aggiornamenti in base alle necessità dell'Ente e alle indicazioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG), garantendo un monitoraggio costante per valutarne l'efficacia e l'impatto sulle politiche di pari opportunità.

Nel corso dell'anno 2025 il Comune di Palazzo San Gervasio ha attivato il Centro Antiviolenza e Casa Rifugio "Elisa Claps", quale presidio territoriale fondamentale per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere.

In continuità con tale importante risultato, il presente Piano per il triennio 2026-2028 intende rafforzare il ruolo dell'Ente nella promozione di una cultura del rispetto e della parità, attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione rivolte sia al personale interno sia alla cittadinanza, anche in collaborazione con i soggetti istituzionali e del terzo settore operanti sul territorio.

Personale dipendente in servizio al 31.12.2025

Consistenza numerica e composizione di genere del personale in servizio

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Personale in servizio del Comune di PALAZZO SAN GERVASIO			
	DONNE	UOMINI	TOTALI
AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	1	3
FUNZIONARIO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE SENZA PO	0	1	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	6	4	10
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	0	1
AREA DEGLI OPERATORI	0	1	1
Totali	9	7	16

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Settore" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 D.lgs. 267/2000	DONNE	UOMINI
Numero	2	1

Livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario/ Direttore Generale	DONNE	UOMINI
Numero	1	0

I dati sopra riportati evidenziano che la presenza femminile è prevalente nella dotazione organica del Comune.

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	DONNE	UOMINI
Sindaco	0	1
Giunta Comunale	2	2
Consiglio Comunale	8	5

Anche in questo caso, i dati sopra riportati evidenziano che la presenza femminile è prevalente.

AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono misure speciali e temporanee, adottate in deroga al principio di uguaglianza formale, con l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono definite "speciali" perché mirate a specifiche situazioni di disparità e "temporanee" perché destinate a durare fino alla rimozione degli squilibri esistenti. Il loro scopo è eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nel contesto lavorativo.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità) ha riunito e coordinato in un unico testo normativo i principi e le disposizioni precedentemente contenute nel D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, relativo all'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, e nella Legge 10 aprile 1991, n. 125, che disciplina le azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.

Inoltre, la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, in collaborazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, ha ribadito l'importanza del ruolo delle amministrazioni pubbliche nel promuovere la parità di genere e valorizzare le differenze all'interno delle politiche del personale. Questa direttiva si richiama alla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio Europeo, che sottolinea la necessità di adottare misure concrete per garantire pari opportunità tra uomini e donne.

Un ulteriore riferimento normativo fondamentale è la Legge 15 gennaio 2021, n. 4, che ha ratificato ed eseguito la Convenzione n. 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), adottata a Ginevra il 21 giugno 2019. Questa convenzione si pone l'obiettivo di eliminare la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro, rafforzando così la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici.

In ambito regionale, la nota circolare della Consigliera Regionale di Parità (Avv. Ivana Pipponzi) del 29 dicembre 2022, e la successiva circolare del 18 dicembre 2024, forniscono indicazioni operative per l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2026-2028.

Un altro intervento normativo di rilievo è il D.Lgs. 13 dicembre 2023, n. 222, che ha dato attuazione all'articolo 2, comma 2, lettera e), della Legge 22 dicembre 2021, n. 227. Questo decreto è finalizzato a garantire l'accessibilità delle pubbliche amministrazioni alle persone con disabilità e a uniformare la tutela dei lavoratori con disabilità su tutto il territorio nazionale. Le pubbliche amministrazioni devono individuare un dirigente o un dipendente con esperienza in materia di inclusione e accessibilità, incaricato di definire azioni e obiettivi specifici per l'integrazione delle persone con disabilità nel contesto lavorativo.

Il legislatore ha inoltre inserito la parità di genere tra le priorità trasversali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), insieme al sostegno ai giovani e al riequilibrio territoriale. Questa priorità è stata recepita nel nuovo Codice degli Appalti, in particolare all'articolo 108, comma 7, che introduce meccanismi di premialità per le aziende che adottano la certificazione della parità di genere.

In tale contesto, assume particolare rilievo il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che individua tra i propri obiettivi strategici l'incremento dell'occupazione femminile entro il 2026 e la riduzione dei divari di genere nel mercato del lavoro.

Gli interventi normativi e le circolari più recenti in materia di pari opportunità risultano fortemente orientati dall'attuazione del PNRR, con specifico riferimento alla promozione della parità salariale, alla trasparenza retributiva e alla diffusione della certificazione della parità di genere.

In particolare, il D.Lgs. n. 36/2023 (Codice dei Contratti Pubblici) ha rafforzato l'obbligo per le stazioni appaltanti di inserire nei bandi di gara criteri premiali a favore degli operatori economici in possesso della certificazione di parità di genere, prevedendo anche benefici quali l'attribuzione di punteggi aggiuntivi e la riduzione delle garanzie fideiussorie.

È inoltre confermata, per il periodo 2025-2026, la validità del sistema di certificazione UNI/PdR 125:2022 quale strumento di incentivazione delle politiche di genere, anche attraverso misure di sostegno economico, tra cui esoneri contributivi nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Tali interventi si affiancano ad ulteriori misure di incentivazione all'occupazione femminile, volte a favorire l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi di equità e inclusione definiti a livello nazionale ed europeo.

Il Comune di Palazzo San Gervasio recepisce tali indirizzi nelle proprie procedure amministrative e nelle politiche del personale, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità e valore pubblico.

Nel contesto del Comune di Palazzo San Gervasio, la significativa presenza femminile nel personale dipendente evidenzia la necessità di adottare misure che ne favoriscano la valorizzazione e il sostegno. Tali misure comprendono:

- lo sviluppo di politiche organizzative che promuovano la conoscenza e il riconoscimento delle competenze di genere;
- la creazione di percorsi di formazione finalizzati all'empowerment professionale delle donne;
- strategie per trattenere e valorizzare le migliori professionalità all'interno dell'ente, migliorando allo stesso tempo il clima lavorativo.

Il Piano delle Azioni Positive 2026-2028 è stato elaborato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), in collaborazione con l'Amministrazione Comunale. Quest'ultima si impegna a garantire l'accesso ai corsi di formazione e aggiornamento professionale, consentendo alle dipendenti di conciliare, per quanto possibile, la vita lavorativa con quella familiare.

Considerando le difficoltà legate alla conciliazione dei tempi famiglia-lavoro e alle restrizioni imposte dalle recenti normative sulle assunzioni e sulla spesa di personale, il piano si concentra su interventi volti a garantire pari opportunità fin dalla fase di reclutamento, nonché su misure di flessibilità lavorativa. Tra queste rientrano:

- la rimodulazione degli orari di lavoro attraverso strumenti come il part-time e lo smart working;
- la fruizione agevolata di permessi e congedi straordinari, non solo per la genitorialità, ma anche per chi ha responsabilità di cura nei confronti di parenti adulti.

Le azioni positive per il triennio 2026-2028 sono dettagliate nelle schede Obiettivi n. 1-2-3-4-5, e il loro stato di attuazione sarà verificato nel successivo Piano Triennale.

OBIETTIVO N.1	
FORMAZIONE E PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE E DELLA CONCILIAZIONE/CONDIVISIONE VITA PRIVATA E FAMILIARE CON VITA LAVORATIVA (L. n.81/2017 e art.14 L.124/2015 e DPCM 1° giugno 2017) GIUSTA CIRCOLARE DELLA CONSIGLIERA PARI OPPORTUNITÀ DEL 29.12.2022	
Fasi	
Analisi delle criticità	• Individuazione delle necessità di formazione e aggiornamento professionale del personale dipendente. • Valutazione delle esigenze legate alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, con particolare attenzione alle lavoratrici in rientro dalla maternità. • Identificazione di eventuali barriere nell'accesso ai servizi per il personale e i cittadini con disabilità.

Finalità e strategie	L'obiettivo di questa azione positiva è garantire una formazione continua ed efficace, migliorando l'efficienza dei servizi comunali e promuovendo un'organizzazione del lavoro più inclusiva. In particolare, si intende: • Assicurare il costante adeguamento delle competenze del personale per rispondere alle esigenze dei cittadini. • Prevedere modalità di erogazione dei servizi che tengano conto delle diverse esigenze, incluse quelle di dipendenti con responsabilità di cura. • Promuovere strumenti di conciliazione lavoro-famiglia, anche attraverso la formazione a distanza e l'uso di webinar.
Azioni previste	1. Introduzione di percorsi formativi dedicati all'accessibilità per migliorare la fruibilità dei servizi da parte di cittadini e dipendenti con disabilità. 2. Sensibilizzazione e formazione specifica per il personale su tematiche legate alla disabilità e all'inclusione lavorativa. 3. Sostegno alla partecipazione alla formazione da parte di tutto il personale, con particolare attenzione alle lavoratrici e ai lavoratori con esigenze di conciliazione. 4. Attivazione di modalità organizzative flessibili, come la formazione a distanza, per garantire l'aggiornamento anche a chi è in congedo o ha impegni familiari.
Risultati attesi	• Miglioramento dell'accessibilità ai servizi per cittadini e dipendenti con disabilità. • Maggiore equità nell'accesso alla formazione, con particolare attenzione alle lavoratrici. • Rafforzamento delle competenze del personale per migliorare la qualità dei servizi erogati. • Adozione di misure organizzative che favoriscano una migliore conciliazione tra vita professionale e vita familiare. • Attivazione di percorsi formativi specifici per le lavoratrici in rientro dalla maternità, con il supporto di strumenti digitali.
Soggetti e uffici coinvolti	• Responsabili di Posizioni Organizzative del Comune. • Giunta Comunale, con ruolo di indirizzo e supervisione delle iniziative.
Tempi di attuazione	Avvio immediato, compatibilmente con i vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente.
Fonti finanziarie	• Risorse ordinarie stanziare nel bilancio comunale per la formazione e l'aggiornamento del personale. • Eventuali iniziative formative promosse dall'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità della Basilicata.

OBIETTIVO N.2	
PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE GIUSTA CIRCOLARE DELLA CONSIGLIERA PARI OPPORTUNITÀ DEL 29.12.2022	
Fasi	
Analisi delle criticità	• Sebbene all'interno dell'ente si riscontri un generale rispetto dei principi di parità di genere, emerge la necessità di rafforzare la consapevolezza su questi temi attraverso percorsi di formazione mirati.

	• L'incremento delle competenze in materia di cultura di genere consentirebbe di prevenire eventuali situazioni di discriminazione e favorire un ambiente di lavoro più equo e inclusivo.
Finalità e strategie	• Promuovere una maggiore sensibilità e conoscenza sulle questioni di genere, contrastando stereotipi e pregiudizi. • Favorire il riconoscimento e la valorizzazione delle differenze. • Rafforzare le azioni di prevenzione e contrasto alla violenza di genere, anche attraverso il raccordo con i servizi territoriali dedicati. • Diffondere buone pratiche per prevenire discriminazioni, molestie e comportamenti non inclusivi.
Sottobiettivi	• Riconoscere e valorizzare la diversità di genere come risorsa per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. • Aumentare la consapevolezza e la prevenzione rispetto al fenomeno delle violenze e molestie, come definito dalla L. n. 4/2021. • Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto delle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro. Distribuzione a tutti i dipendenti del vademecum predisposto dalla Consigliera Regionale di parità sulle discriminazioni di genere sul posto di lavoro, quale strumento per tutti gli attori attivi nel mondo del lavoro finalizzato a riconoscere e, perciò, contrastare il fenomeno delle discriminazioni di genere sul posto di lavoro.
Azioni previste	1. Organizzazione di incontri formativi rivolti a tutto il personale, sia femminile che maschile, in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, per approfondire il tema delle discriminazioni di genere. 2. Sensibilizzazione sui principi di parità attraverso corsi dedicati al Codice di comportamento, all'uso di un linguaggio inclusivo e al contrasto di molestie e discriminazioni. 3. Programmazione di iniziative di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, anche in occasione di ricorrenze simboliche (es. 25 novembre), mediante convegni, incontri pubblici, campagne informative e attività nelle scuole. 4. Collaborazione con il Centro Antiviolenza e Casa Rifugio "Elisa Claps" per la realizzazione di attività di informazione e prevenzione, finalizzate alla diffusione di una cultura del rispetto e alla conoscenza dei servizi di supporto presenti sul territorio.
Risultati attesi	1. Creazione di un contesto lavorativo più inclusivo, in cui il rispetto della persona sia centrale e non vi siano discriminazioni di genere. 2. Adozione di un linguaggio non discriminatorio nei documenti istituzionali e nella comunicazione interna ed esterna. 3. Maggiore partecipazione del personale alle iniziative di sensibilizzazione, contribuendo così a diffondere una cultura del rispetto e della parità di trattamento. 4. Maggiore consapevolezza, sia all'interno dell'Ente che nella comunità locale, rispetto al fenomeno della violenza di genere e ai servizi di tutela disponibili. 5. Rafforzamento della rete territoriale di prevenzione e contrasto alla violenza.

Soggetti e uffici coinvolti	• Responsabili di Posizioni Organizzative e dipendenti dell'ente. • Amministrazione Comunale, con ruolo di coordinamento e monitoraggio delle iniziative.
Tempi di attuazione	Avvio immediato, con sviluppo progressivo delle attività previste.
Fonti finanziarie	• Risorse ordinarie già destinate alla formazione e all'aggiornamento del personale. • Eventuali opportunità formative offerte dall'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità della Basilicata.

OBIETTIVO N.3

TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ NEL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE NELLA P.A. E NEL SETTORE PRIVATO NEGLI APPALTI PUBBLICI GIUSTA CIRCOLARE DELLA CONSIGLIERA PARI OPPORTUNITÀ DEL 18.12.2024

Fasi	
Analisi delle criticità	• Individuazione di eventuali barriere presenti nelle procedure di selezione che potrebbero limitare la partecipazione delle donne nei processi di reclutamento dell'Ente. • Persistenti difficoltà di accesso per le donne nel settore privato, in particolare nelle attività legate agli appalti pubblici.
Finalità e strategie	• Garantire criteri di selezione equi e trasparenti che non penalizzino le candidature femminili nelle procedure concorsuali e nei bandi di selezione. • Applicare il principio della premialità previsto dall'art.108 del Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. n.36/2023), incentivando il rispetto delle pari opportunità anche nelle aziende coinvolte negli appalti pubblici. • Integrare i principi del PNRR e della parità di genere nelle procedure di reclutamento e negli affidamenti pubblici.
Azioni previste	1. Inclusione della tutela della parità di genere nei bandi di concorso e nelle procedure di selezione, sia per assunzioni che per incarichi di collaborazione esterna, garantendo l'assenza di discriminazioni dirette e indirette. 2. Composizione delle commissioni di selezione nel rispetto dell'equilibrio di genere, assicurando la presenza di almeno un terzo di componenti di genere femminile, salvo motivata impossibilità, con trasmissione degli atti alla Consigliera Regionale di Parità, ai sensi della Legge 23 novembre 2012, n. 215. 3. Introduzione, nelle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, di clausole e requisiti volti a promuovere le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o in condizioni di svantaggio, anche mediante apposita modulistica da sottoporre agli operatori economici. 4. Applicazione, nei bandi e negli avvisi pubblici, dei criteri premiali previsti dalla normativa vigente, con particolare riferimento al D.Lgs. n. 36/2023, favorendo gli operatori economici in possesso della certificazione della parità di genere, anche attraverso l'attribuzione di punteggi aggiuntivi e benefici connessi alle garanzie richieste.
Risultati attesi	Elevare il livello di tutela delle pari opportunità in sede di reclutamento del personale e nell'esecuzione degli appalti pubblici.
Soggetti e uffici coinvolti	• Responsabili di Posizioni Organizzative. • Servizio Personale, con compiti di monitoraggio e verifica del rispetto

	dei principi di parità nelle selezioni e negli appalti.
Tempi di attuazione	Immediata applicazione , con monitoraggio costante nelle procedure di selezione e nei contratti di appalto.
Fonti finanziarie	Nessun costo aggiuntivo, in quanto le misure rientrano nelle procedure amministrative ordinarie.

OBIETTIVO N. 4	
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO E DISCIPLINA DEL PART - TIME	
Fasi	
Analisi delle criticità	Richieste di flessibilità e di modifica dell'orario di lavoro per sopravvenute esigenze personali e familiari.
Finalità e strategie	- Definire soluzioni organizzative che permettano di conciliare i bisogni dei dipendenti con le esigenze operative dell'Ente. - Prevedere, nei limiti delle compatibilità organizzative, la possibilità di adattare l'orario di lavoro in presenza di comprovate necessità personali o familiari. - Continuare a rafforzare le misure di flessibilità già in essere per migliorare il benessere lavorativo.
Azioni previste	- Accoglimento delle richieste di flessibilità oraria, compatibilmente con le esigenze di servizio, per rispondere alle necessità dei dipendenti che richiedono una diversa articolazione dell'orario di lavoro. - Valutazione delle domande di modifica dell'orario lavorativo, garantendo una gestione equa e trasparente delle richieste, nel rispetto dell'equilibrio tra le necessità dei lavoratori e le esigenze dell'Ente.
Risultati attesi	- Potenziamento delle misure di flessibilità oraria per migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e personale. - Maggiore benessere organizzativo attraverso strumenti che favoriscano la produttività senza compromettere la qualità della vita dei dipendenti.
Soggetti e uffici coinvolti	- Titolari di Posizioni Organizzative - Delegazione trattante di parte pubblica - Rappresentanze sindacali
Tempi di attuazione	Tempi di risposta adeguati al verificarsi delle condizioni sopra descritte.
Fonti finanziarie	Nessun impatto economico, in quanto le misure rientrano nella gestione ordinaria del personale.

OBIETTIVO N.5	
BENESSERE ORGANIZZATIVO GENERALE	
Fasi	
Analisi delle criticità	- Monitoraggio del clima lavorativo per individuare eventuali situazioni di disagio o conflitti derivanti da pratiche discriminatorie, in particolare nei confronti delle lavoratrici. - Necessità di consolidare un ambiente lavorativo inclusivo, che garantisca rispetto reciproco e valorizzazione delle competenze.

Finalità e strategie	• Effettuare indagini periodiche per valutare il livello di benessere psico-fisico dei dipendenti, raccogliendo proposte e suggerimenti per migliorare la qualità del lavoro. • Rafforzare il senso di appartenenza all'Ente attraverso il riconoscimento delle competenze individuali e la promozione di un ambiente basato sul rispetto e sulla collaborazione.
Azioni previste	1. Potenziamento della qualità del lavoro attraverso l'offerta di opportunità di crescita professionale per il personale, favorendo un clima organizzativo più positivo e motivante. 2. Valorizzazione delle relazioni interne per promuovere una cultura del lavoro basata sulla fiducia, la condivisione e il rispetto reciproco. 3. Monitoraggio costante della percezione del benessere organizzativo e degli eventuali fattori di criticità, per garantire un ambiente di lavoro sereno e produttivo. 4. Promozione di momenti di ascolto e confronto, anche in raccordo con il CUG, per favorire l'emersione di eventuali situazioni di disagio, discriminazione o molestie, con particolare attenzione alle tematiche di genere.
Risultati attesi	• Creazione e consolidamento di un ambiente lavorativo più armonioso, capace di incentivare la produttività e l'efficienza. • Maggiore coinvolgimento del personale nelle dinamiche organizzative, migliorando la collaborazione tra colleghi e il senso di appartenenza all'Ente.
Soggetti e uffici coinvolti	• Responsabili di posizioni organizzative • Amministrazione comunale
Tempi di attuazione	Attuazione immediata.
Fonti finanziarie	Nessun impatto economico, in quanto le misure rientrano nella gestione ordinaria del personale.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha una validità triennale a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione. Eventuali modifiche potranno essere apportate sulla base delle indicazioni fornite dal **Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)**, il quale avrà la facoltà di individuare ulteriori aree di intervento prioritario. L'attuazione definitiva del Piano sarà subordinata alla validazione da parte del Comitato, che ne verificherà l'adeguatezza e l'efficacia.

CONCLUSIONI

Il presente documento è redatto in conformità agli obblighi previsti dall'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Data la dimensione contenuta del Comune di Palazzo San Gervasio e la limitata disponibilità di personale, non è possibile sviluppare una strategia articolata e diversificata per singoli settori dell'amministrazione.

Tuttavia, va rilevato che l'ambiente di lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi non presentano particolari criticità né ostacoli significativi alla piena attuazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne.

Nel complesso, il modello organizzativo adottato dal Comune di Palazzo San Gervasio risulta in linea con i principi di equità e inclusione delineati nel presente **Piano Triennale per le Azioni Positive**.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2026–2028, elaborato dal Comitato Unico di Garanzia, si pone in continuità con il precedente ciclo di programmazione, confermandone gli obiettivi e rafforzandone l'efficacia attraverso l'introduzione di nuove azioni coerenti con le più recenti indicazioni normative e strategiche.

In particolare, il Piano si sviluppa in coerenza con le Linee guida in materia di pari opportunità, con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e con gli indirizzi europei in materia di Gender Equality Plan (GEP), promuovendo un approccio integrato tra benessere organizzativo, valorizzazione delle risorse umane e contrasto alle discriminazioni.

Nel corso dell'anno 2025, il Comune di Palazzo San Gervasio ha attivato il Centro Antiviolenza e Casa Rifugio "Elisa Claps", quale presidio territoriale strategico per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere.

Alla luce di tale importante risultato, il presente Piano rafforza le azioni di sensibilizzazione e prevenzione, prevedendo iniziative rivolte sia al personale dell'Ente sia alla comunità locale, anche in collaborazione con i soggetti istituzionali e del terzo settore operanti sul territorio.

Il Piano si sviluppa in obiettivi articolati in azioni positive, con il coinvolgimento di tutti i Settori dell'Ente, ed è soggetto a monitoraggio annuale da parte del CUG, al fine di valutarne l'efficacia e garantire eventuali aggiornamenti.

Palazzo San Gervasio, 20.03.2026