

SEZIONE 03

4. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il Piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni dello Stato ... predispongono 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 ha durata triennale e individua "azioni positive" definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti. Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è, peraltro, ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Ministero dell'Interno adotta il presente Piano, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11.04.2006 N. 198)

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" — in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta — e "temporanee" poiché necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 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".

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, "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., e ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

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 luoghi di vertice.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Il Comune di Spotorno, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini. Pertanto, l'Ente ha individuato quanto di seguito esposto.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2025

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 47
DONNE	N. 31
UOMINI	N. 16

Il Segretario Comunale è una donna.

I Responsabili di Area e di Settore sono 5 donne e 1 uomo.

La percentuale di lavoratrici rappresenta il 66% delle risorse umane dell'Ente

Così suddivisi per Area:

AFFARI GIURIDICI E FINANZIARI: 1 uomo e 7 donne per un totale di 8 dipendenti;
PROMOZIONE DEL TERRITORIO: 1 uomo e 3 donne per un totale di 4 dipendenti;
SERVIZI ALLA PERSONA: 0 uomini e 9 donne per un totale di 9 dipendenti;
LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE: 7 uomini e 4 donne per un totale di 11 dipendenti;
URBANISTICA: 2 uomini e 3 donne per un totale di 5 dipendenti;
POLIZIA LOCALE: 5 uomini e 5 donne per un totale di 10 dipendenti;
TOTALE COMPLESSIVO: 47 dipendenti.

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA A: 1 uomo;
CATEGORIA B: 5 uomini e 1 donna;
CATEGORIA C: 7 uomini e 21 donne;
CATEGORIA D: 3 uomini e 9 donne;
TOTALE: 16 uomini e 31 donne;

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA D
Posti di ruolo a tempo pieno: 3 uomini e 9 donne per un totale di 12 dipendenti;
Posti di ruolo a part-time: 0 uomini e 0 donne;

CATEGORIA C
Posti di ruolo a tempo pieno: 6 uomini e 19 donne per un totale di 25 dipendenti; Posti di ruolo a part-time: 1 uomo e 2 donne;

CATEGORIA B
Posti di ruolo a tempo pieno: 5 uomini e 1 donna per un totale di 6 dipendenti; Posti di ruolo a part-time: 0 uomini e 0 donne;

CATEGORIA A
Posti di ruolo a tempo pieno: 1 uomo e 0 donna per un totale di 1 dipendenti; Posti di ruolo a part-time: 0 uomini e 0 donne.

Si osserva una prevalenza del genere femminile e, pertanto, non emerge la necessità di adottare misure di riequilibrio fra i generi.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge e dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1 Obiettivi

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4: conciliazione e flessibilità orarie
- Obiettivo 5: Adottare il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile)

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro
(Obiettivo 1)

Il Comune di Spotorno si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio 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 della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 95 del 29/08/2023, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni (CUG) con compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Il Comitato nel corso dell'anno 2025 ha ottemperato ai propri compiti, tra i quali redigere e pubblicare la relazione sul personale per l'anno 2024.

Nel mese di ottobre 2024 il CUG ha avviato un'indagine tra il personale dipendente, riferibile all'anno 2024, condotta tramite la somministrazione di questionari anonimi, al fine di rilevare, all'interno dell'Ente, eventuali malesseri, situazioni di disagio, mobbing, disparità etc..

Esaminati i risultati rilevati dalla suddetta indagine e considerate le criticità emerse, i componenti del CUG, all'unanimità, hanno deciso di somministrare un ulteriore questionario in forma anonima incentrato sui temi che hanno evidenziato un malessere nell'ambiente di lavoro.

Quanto sopra, al fine di approfondire, verificare e focalizzare i punti di intervento, nonché attuare le azioni correttive del caso.

Nel mese di febbraio/marzo 2025 verrà nuovamente convocato il CUG per deliberare in merito al contenuto del questionario, alla sua predisposizione e diffusione al personale dipendente.

Negli ultimi due anni, l'Ente ha posto particolare attenzione alla rilevazione del benessere del personale e all'individuazione di eventuali criticità nell'ambiente di lavoro, in coerenza con gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive e con quanto previsto dalla normativa vigente.

Nell'annualità 2024, in ottemperanza agli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro e stress lavoro-correlato, è stata condotta un'approfondita valutazione psicologica del personale dipendente, affidata a una psicologa del lavoro. Tale indagine si è articolata in due fasi:

- Somministrazione di questionari anonimi, suddivisi per Aree, finalizzati a rilevare eventuali situazioni di malessere, disagio, mobbing o disparità;
- Colloqui psicologici individuali, condotti dalla psicologa con il personale, per approfondire le informazioni emerse dai questionari e raccogliere ulteriori dati qualitativi.

Nel medesimo anno, il CUG ha avviato un'ulteriore indagine, sempre tramite questionari anonimi, con l'obiettivo di approfondire situazioni di malessere e disagio rilevate in precedenza. Sulla base dei risultati ottenuti, i componenti del CUG hanno deciso, all'unanimità, di predisporre un secondo questionario anonimo, focalizzato sui temi critici emersi, per approfondire le aree di intervento e definire eventuali azioni correttive.

Alla luce di quanto sopra e delle considerazioni emerse dal Piano delle Azioni Positive 2025-2027, l'Ente ha deciso di affidare alla società Dasein Srl il servizio di diagnosi e mappatura delle competenze del personale. Nel dicembre 2025, è stata quindi avviata una nuova indagine sul benessere del personale, finalizzata a far emergere eventuali criticità, anche in considerazione del mutato assetto organizzativo e del turnover

intervenuto. L'indagine pregressa, pur fornendo utili indicazioni, non può essere considerata pienamente rappresentativa della situazione attuale dell'Ente.

Tale percorso di analisi continua rappresenta uno strumento fondamentale per approfondire la conoscenza dello stato di benessere del personale, individuare con maggiore precisione le aree di intervento, predisporre azioni correttive mirate e coerenti con gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive 2026-2028.

Nel corso dell'anno 2025 il Comitato non ha ricevuto segnalazioni.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni (Obiettivo 2)

1. Nel corso del 2025, il Comune, nell'ambito delle commissioni di concorso e selezione del personale, ha assicurato la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, in conformità al vigente Regolamento di accesso all'impiego e in ottemperanza alla normativa vigente sulle pari opportunità. Tale misura rappresenta un concreto esempio di applicazione delle azioni positive volte a garantire pari opportunità di accesso al lavoro e valorizzare la rappresentanza femminile nelle procedure concorsuali.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato uomo deve essere opportunamente giustificata (qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30%, si applica il titolo di preferenza – a parità di titoli e meriti – in favore del genere meno rappresentato).

3. Nei casi 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.

4. Non ci sono posti nel piano di fabbisogno del personale che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Spotorno valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

5. Con delibera di Giunta Comunale n. 14 del 26/02/2024 è stato approvato il "Regolamento comunale delle procedure di concorso, selezione e accesso all'impiego", al fine adeguare l'Ente alla normativa vigente.

Art. 4

Ambito di azione: formazione (Obiettivo 3)

1. La programmazione della formazione del personale dovrà tenere conto delle esigenze specifiche di ciascun settore, garantendo pari opportunità di accesso per donne e uomini. In particolare, dovranno essere considerate soluzioni organizzative che ne favoriscano la fruizione, quali articolazione flessibile degli orari, scelta delle sedi più accessibili, modalità formative compatibili con eventuali impegni familiari o con orario di lavoro part-time. In tal modo, la formazione diventa uno strumento efficace per promuovere la parità di opportunità e valorizzare le competenze di tutto il personale.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

3. Nell'ambito delle iniziative di formazione, il Comune ha organizzato molteplici corsi sia in presenza sia da remoto, a cui si è affiancata la formazione tenuta dal Nucleo di Valutazione. Nel corso del 2025, i dipendenti hanno potuto partecipare, altresì, a webinar e corsi tenuti in presenza al di fuori della sede comunale, garantendo un'offerta formativa ampia e diversificata.

L'Ente ha altresì garantito e preteso dai dipendenti il completamento delle 40 ore annue di formazione, come previsto dalla normativa vigente, assicurando modalità e strumenti idonei a favorirne la fruizione. Sono state impiegate risorse specifiche per assicurare la formazione in presenza e favorire la partecipazione attiva dei lavoratori. A titolo esemplificativo, l'Ente ha selezionato 4 dipendenti per partecipare a un corso specialistico sull'intelligenza artificiale presso l'Università di Brescia, riconoscendo l'importanza strategica di questa disciplina e investendo nella valorizzazione delle competenze digitali e tecnologiche del personale.

La programmazione della formazione tiene conto delle esigenze di ciascun settore e garantisce pari opportunità di accesso per donne e uomini, valutando soluzioni organizzative che ne favoriscano la fruizione, quali articolazione flessibile degli orari, scelta di sedi accessibili, modalità formative compatibili con eventuali impegni familiari o con orario di lavoro part-time.

In tal modo, la formazione si configura come uno strumento fondamentale per promuovere la parità di opportunità, valorizzare le competenze di tutto il personale e sostenere il miglioramento continuo dell'organizzazione.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (Obiettivo 4)

1. Il Comune di Spotorno favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione". Anche durante l'anno 2025 l'Ente ha accolto le richieste di flessibilità oraria presentate dai dipendenti.

2. All'interno del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi è prevista la disciplina relativa alle trasformazioni del rapporto di lavoro a tempo parziale. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate in conformità a quanto stabilito dal C.C.N.L. vigente.

L'Ufficio del Personale garantisce la gestione tempestiva delle richieste di part-time presentate dai dipendenti, assicurando il pieno rispetto della normativa e delle procedure previste.

Art. 6

Nel corso del 2026 saranno definite le tipologie di attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile o da remoto, con l'obiettivo di adottare formalmente il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), come previsto dall'ordinamento giuridico, in particolare dalla Legge di conversione del Decreto Rilancio n. 77 del 17 luglio 2020 e successive modificazioni.

L'iniziativa mira a promuovere la flessibilità organizzativa, migliorare il benessere dei dipendenti e garantire l'equilibrio tra vita professionale e privata, in linea con gli obiettivi di pari opportunità e con le strategie di modernizzazione dell'Ente.

Art. 7 Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente.

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

link al documento