

PIANO DELLE AZIONI CONCRETE Art. 60 bis, co.2, D.Lgs. n. 165/2001.

Il Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, viene predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed approvato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata, per la parte relativa alle azioni da effettuare nelle regioni, negli enti strumentali regionali, negli enti del Servizio sanitario regionale e negli enti locali e pertanto i singoli Enti non hanno competenze o oneri specifici se non quelli relativi a:

- dare attuazione alle misure contenute nel piano;
- fornire supporto alle attività del Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, se richiesto;
- rispondere ad eventuali osservazioni contenuti nei verbali di sopralluogo del Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 3 giorni;
- comunicare al Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 15 giorni, delle misure attuative, adottate per realizzare il Piano.

II.2.2.7.-OBIETTIVI E PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA' E L'EQUILIBRIO DI GENERE

II.2.2.7.1.-LE AZIONI POSITIVE E LE AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE NEL TRIENNIO 2025-2027

Il presente *Piano delle Azioni Positive 2025 - 2027 (P.A.P.)* fornisce all'Amministrazione comunale gli strumenti atti a garantire le pari opportunità sul luogo del lavoro nonché contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo i quali sono volti a realizzare forme di *uguaglianza sostanziale* tra uomini e donne nel lavoro oltre che a perseguire forme di *benessere organizzativo*.

Con la direttiva 2000/43/CE recante "*Parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*" la Commissione Europea ha adottato una **strategia quadro** in materia di parità tra uomini e donne, trattando la tematica delle *pari opportunità* quale strumento di *equità* nelle politiche sociali, ambientali, dell'occupazione e della famiglia, individuando, tra l'altro, misure volte a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro nonché ad agevolare le politiche del lavoro e dello sviluppo professionale.

A livello nazionale, l'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile del 2006, n. 198 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*) e ss.mm.ii., ha previsto per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Province, Comuni ed altri Enti Pubblici non Economici, l'obbligo di predisporre **Piani di Azioni Positive** di durata triennale tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, "*la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*".

In particolare, l'art. 42 del succitato decreto, definisce le **Azioni Positive**, quali misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità aventi lo scopo di:

COMUNE DI SAN SEVERO
PIAO 2025 – 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi 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 e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- 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;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Tale *strumento programmatico* viene adottato in coerenza con i contenuti del ***ciclo di gestione della performance***, in attuazione delle politiche di genere a tutela dei lavoratori nonché a garanzia dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane favorendo, altresì, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Con la Direttiva del 23 maggio 2007 a firma del *Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche* e del *Ministro per i diritti e le Pari Opportunità*, sono state specificate le *finalità* e le *linee di azione* da seguire per attuare le *pari opportunità* nelle Pubbliche Amministrazioni.

A tal fine, l'art. 21 della L. n. 183/2010 ha istituito il ***Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)*** con l'obiettivo di garantire le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora. Il ***C.U.G.*** ha sostituito i *Comitati per le Pari opportunità* e i *Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing* unificandone le rispettive competenze. Le modalità di funzionamento dei C.U.G. sono state definite con la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 le cui disposizioni sono state meglio integrate dalla direttiva n. 2/2019 – recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni*”. Il Comune di San Severo sta completando il procedimento per la nomina dei componenti del *C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia*, sia di parte sindacale che di parte datoriale.

Inoltre, in data 19 dicembre 2023 il *Dipartimento della Funzione Pubblica* ha adottato la direttiva *per il riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme* attribuendo alle Pubbliche Amministrazioni il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al *benessere organizzativo* e rilevare, *contrastare* ed eliminare ogni forma di *violenza morale o psichica* al proprio interno. L'intento è quello di richiamare l'attenzione delle Amministrazioni affinché possano sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona così come previsto dai principi stabiliti dalla Carta Costituzionale.

Attraverso la realizzazione del *Piano Triennale delle Azioni Positive* a favore delle pari opportunità, il Comune di San Severo intende consolidare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità

COMUNE DI SAN SEVERO
PIAO 2025 – 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

tra uomini e donne, nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne. In particolare, il suddetto Piano si pone l'obiettivo di:

1. intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente, accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. attraverso la realizzazione di interventi specifici di innovazione, in un'ottica di valorizzazione di genere e forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale senza distinzione di sesso;
2. tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni mediante il monitoraggio del benessere organizzativo;
3. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
4. promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
5. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Specificatamente, il *Piano delle Azioni Positive* si articola in due parti:

- 1) nella prima parte, viene effettuata un'analisi del contesto organizzativo del Comune di San Severo e del personale dell'ente;
- 2) nella seconda parte vengono dichiarati gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel triennio 2025/2027.

Analisi del contesto organizzativo. Al fine di rappresentare il quadro delle risorse umane disponibili, e, pertanto, una più completa illustrazione del contesto in cui operano le misure del presente piano è riportata una breve analisi, sulla base dei dati esistenti agli atti, della situazione del personale dipendente al **31/12/2024**.

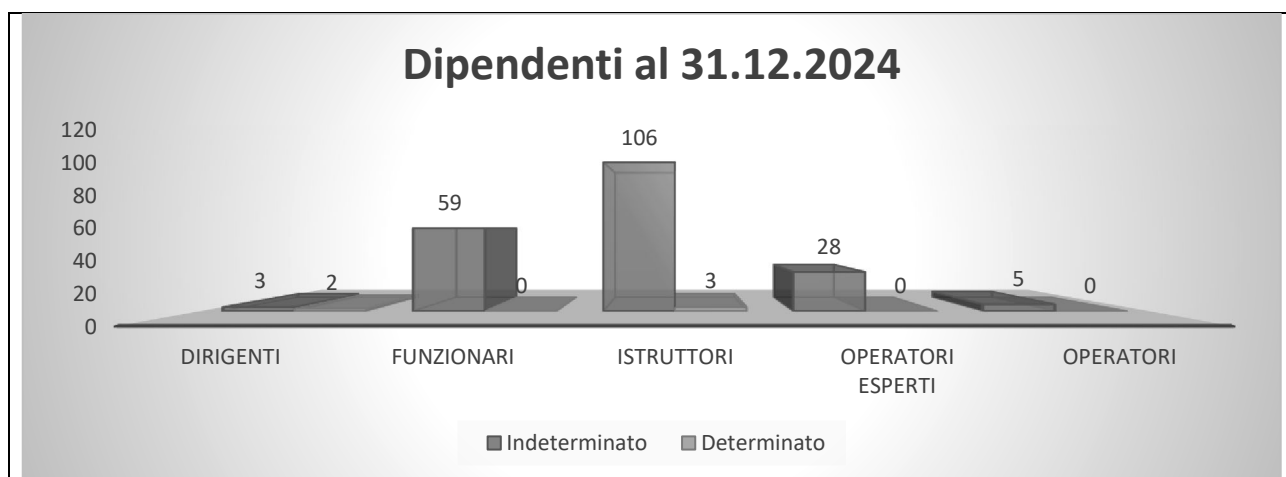
Numero di dipendenti al 31/12/2024

Categorie	Tempo indeterminato (a)	Tempo determinato (b)	Totale
Dirigenti	3	2 ⁶	5
Funzionari	59 ⁷	0	59
Istruttori	106	3	109
Operatori Esperti	28	0	28
Operatori	5	0	5
TOTALE	201	5	206
Dettaglio personale in servizio al 31.12.2024 - Comune di San Severo con esclusione del Segretario Generale e del personale in comando			

⁶ Nel computo del personale assunto a tempo determinato è ricompresa la figura del dirigente dell'Area VI- Comandante della Polizia Locale, con incarico ex art. 110, co.1, D.Lgs. n. 267/2000.

⁷ Nel totale complessivo dei Funzionari è stata detratta un'unità in aspettativa per incarico 110 D.Lgs 267/2000 presso questo Ente.

COMUNE DI SAN SEVERO
PIAO 2025 – 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione



Categorie	Percentuale di Part Time a tempo indeterminato al 31.12.2024		Totale
	55,55 %	50,00 %	
Funzionari	2	0	2
Operatori Esperti		2	2
TOTALE	2	2	4

Dettaglio personale part-time a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2024 - Comune di San Severo

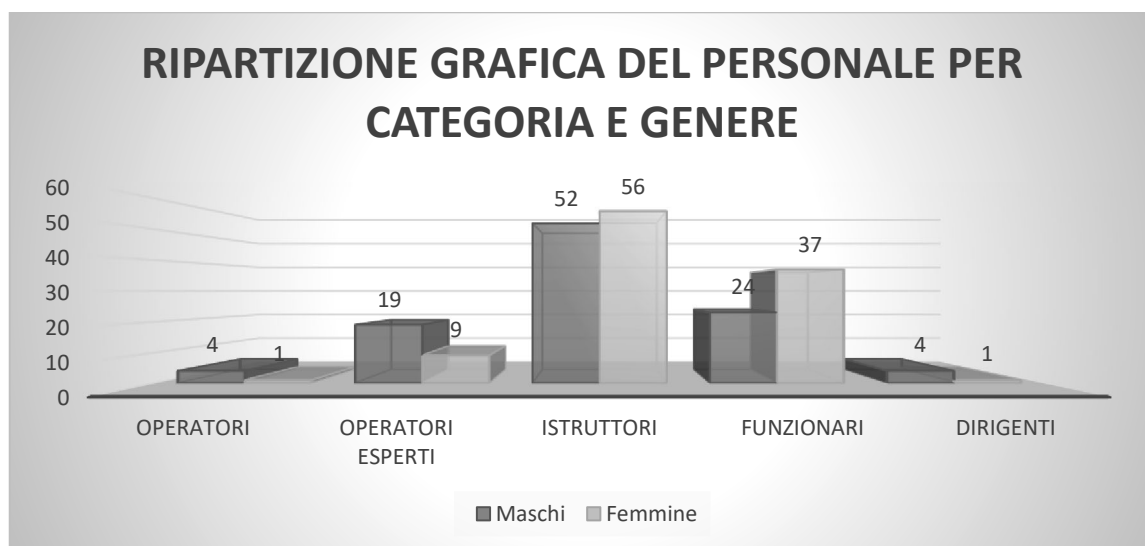
Categorie	AMMINIS	CONTABILI	TECNICI	ASSISTENTI SOCIALI	POLIZIA MUNICIPALE	Totale
Dirigenti	2	0	2	0	0	4
Funzionari	26	4	10	16	5	61
Istruttori	68	1	6	0	33	108
Operatori Esperti	18	0	10	0	0	28
Operatori	5	0	0	0	0	0
TOTALE	119	5	28	16 di cui 1 psicologo e 1 educatore	38	206

Dettaglio personale in servizio per area professionale al 31.12.2024 – Comune di San Severo (tempo indeterminato e determinato)

Nello schema seguente viene riportato il dettaglio del personale in servizio per area professionale al 31.12.2024 distinto per categoria e genere di appartenenza.

COMUNE DI SAN SEVERO
PIAO 2025 – 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

<i>categoria professionale</i>	Totale dipendenti indeterminato e determinato			Tempo pieno		Part time		Note
	Complessivo	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
SEGRETARIO FASCIA A	1	1	0	1	0	0	0	
DIRIGENTI	5	4	1	3	0	1	1	
AREA FUNZIONARI EQ	61	24	37	23	35	1	2	
AREA ISTRUTTORI	108	52	56	49	56	3	0	
AREA OPERATORI ESPERTI	28	19	9	19	7	0	2	
AREA OPERATORI	5	4	1	4	1	0	0	
TOTALE	208	104	104	99	99	5	5	
		208		198		10		



*Nel totale complessivo tra i Dirigenti non è stato computato il Segretario Generale.

COMUNE DI SAN SEVERO
PIAO 2025 – 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

L'organico del Comune di San Severo non presenta un significativo squilibrio di genere a svantaggio delle donne, pertanto il Piano per il perseguimento della Uguaglianza di Genere sarà orientato a rafforzare e 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, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicendate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

Di seguito, si riportano gli **obiettivi triennali** in tema di pari opportunità:

OBIETTIVO 1	TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE
DESTINATARI	TUTTI I DIPENDENTI
AZIONE 1 Contrastare fenomeni di discriminazione	In tale ambito il Comune di San Severo si impegna a prevenire e contrastare situazioni conflittuali sul posto di lavoro che possono essere determinate, a titolo esemplificativo, da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore (ad es.: orientamento sessuale, religione, razza, disabilità ecc..)
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano
SOGGETTI – UFFICI COINVOLTI	Responsabile di Area - Ufficio del Personale – Segretario Generale – C.U.G.
Target e Indicatori	Indagini attraverso la somministrazione di un questionario anonimo sulle condizioni di lavoro al fine di conoscere prevenire e contrastare eventuali forme di discriminazioni. Riduzione/azzeramento delle eventuali situazioni conflittuali. Rapporto tra segnalazioni e provvedimenti adottati.
AZIONE 2 Benessere Psicologico	L'Amministrazione si impegna a tutelare il <i>benessere psicologico</i> delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro e condizioni che garantiscano la dignità e la libertà dei lavoratori.
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano
SOGGETTI – UFFICI COINVOLTI	Responsabile di Area - Ufficio del Personale – Segretario Generale – C.U.G.
Target e Indicatori	Organizzazione di sessioni formative afferenti la tematica del benessere <i>psicologico</i> sul luogo di lavoro. Monitoraggio sull'effettiva partecipazione dei dipendenti alle suddette sessioni formative.
AZIONE 3 Whistleblowing	Il Comune di San Severo si impegna a rafforzare la capacità dell'Ente di scoprire e contrastare fenomeni denigratori promuovendo l'istituto del whistleblowing e garantendo speciali forme di protezione a favore del segnalante.
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano

COMUNE DI SAN SEVERO
PIAO 2025 – 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

SOGGETTI – UFFICI COINVOLTI	Responsabile di Area - Ufficio del Personale – Segretario Generale – C.U.G.
Target e Indicatori	Organizzazione e monitoraggio di sessioni formative volte ad approfondire l’istituto del <i>whistleblowing</i> nell’ambito della formazione obbligatoria anticorruzione. Analisi del rapporto tra il numero delle segnalazioni elettroniche eventualmente ricevute e il totale dei provvedimenti adottati.
AZIONE 4 Inclusione personale diversamente abile	L’Ente si impegna a tutelare i diritti dei lavoratori con disabilità attraverso la messa in atto di interventi specifici e/o individuali per il supporto all’attività lavorativa.
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano
SOGGETTI – UFFICI COINVOLTI	Responsabile di Area - Ufficio del Personale – Segretario Generale – C.U.G.
Target e Indicatori	Somministrazione di questionari anonimi concernenti le eventuali difficoltà riscontrate dal personale diversamente abile al fine di mettere in atto puntuali strategie di inclusione. Analisi dei dati.

OBIETTIVO 2	CRESCITA PROFESSIONALE E DI CARRIERA
DESTINATARI	TUTTI I DIPENDENTI
AZIONE 1 Formazione e aggiornamento del personale	In tale ambito, il Comune di San Severo si impegna a favorire la formazione e l’aggiornamento del personale, senza porre in essere discriminazioni tra uomini e donne. A tal fine, i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici <i>part-time</i> e coinvolgere eventuali lavoratori <i>diversamente abili</i> .
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano
SOGGETTI – UFFICI COINVOLTI	Responsabile di Area - Ufficio del Personale – Segretario Generale – C.U.G.
Target e Indicatori	Organizzazione di corsi di formazione specifica per aree tematiche al fine di garantire adeguati percorsi formativi. Monitoraggio sull’effettiva partecipazione ai corsi. Analisi del rapporto tra il numero delle lavoratrici e quello dei lavoratori impegnati nelle attività di formazione.
AZIONE 2 Formazione e affiancamento	Previsione di idonee forme di formazione/affiancamento lavorativo per superare le eventuali difficoltà organizzative incontrate dalle lavoratrici e dai lavoratori neoassunti o nei casi di rientro a seguito di prolungati periodi di congedo (maternità, congedi parentali, aspettativa, infortunio ecc.).
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano

COMUNE DI SAN SEVERO
PIAO 2025 – 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

SOGGETTI – UFFICI COINVOLTI	Responsabile di Area - Ufficio del Personale – Segretario Generale – C.U.G.
Target e Indicatori	Somministrazione di questionari anonimi concernenti le eventuali difficoltà riscontrate sulla tematica dal personale senza porre in essere alcuna distinzione di sesso al fine di individuare strategie puntuali e mirate. Analisi dei dati.
AZIONE 3	Applicazione dei sistemi premianti, che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, favorendo pari condizioni dei lavoratori e lavoratrici dell'Ente.
Progressione della carriera	
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano
SOGGETTI – UFFICI COINVOLTI	Responsabile di Area - Ufficio del Personale – Segretario Generale – C.U.G.
Target e Indicatori	Monitoraggio dei sistemi premianti al fine di verificarne la corretta applicazione. Analisi dei dati.
AZIONE 4	Il Comune di San Severo si impegna ad affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita dai lavoratori. Nel caso di analoga qualificazione, verranno individuati ulteriori parametri valutativi atti a non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.
Pari opportunità degli incarichi	
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano
SOGGETTI – UFFICI COINVOLTI	Responsabile di Area - Ufficio del Personale – Segretario Generale – C.U.G.
Target e Indicatori	Monitoraggio degli affidamenti di incarichi di responsabilità al fine di prevenire e contrastare l'insorgere di eventuali atti discriminatori e non meritocratici. Analisi del rapporto tra il numero delle lavoratrici e quello dei lavoratori destinatari degli incarichi di responsabilità.
AZIONE 5	L'Amministrazione comunale si impegna a garantire la valorizzazione delle competenze e del capitale umano anche attraverso il potenziamento dell'istituto della mobilità interna volontaria.
Valorizzazione del capitale umano	
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano
SOGGETTI – UFFICI COINVOLTI	Responsabile di Area - Ufficio del Personale – Segretario Generale – C.U.G.
Target e Indicatori	Monitoraggio e valutazione dei procedimenti di mobilità interna. Analisi dei dati

COMUNE DI SAN SEVERO
PIAO 2025 – 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

OBIETTIVO 3	CONCILIAZIONE VITA-LAVORO
DESTINATARI	TUTTI I DIPENDENTI
AZIONE 1 Flessibilità	Il Comune di San Severo si impegna a: • garantire forme di flessibilità oraria di lavoro in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori (<i>part-time, aspettative</i>); • garantire forme di flessibilità oraria dei dipendenti e regolamentazione della banca delle ore; • favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro nonché della crescita della produttività attraverso l'istituto dello <i>smart-working</i>.
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano
SOGGETTI – UFFICI COINVOLTI	Responsabile di Area - Ufficio del Personale – Segretario Generale – C.U.G.
Target e Indicatori	Monitoraggio sulle richieste delle varie forme di flessibilità e di applicazione dell'istituto dello <i>smart-working</i> al fine di consentire forme di conciliazione vita - lavoro. Rapporto tra il numero dei lavoratori e delle lavoratrici che richiedono forme di flessibilità.
AZIONE 2 Fruizione ferie	Il Comune di San Severo, compatibilmente con le esigenze di servizio, si impegna a garantire pari condizioni e l'effettiva fruizione delle forme di riposo senza distinzione tra lavoratori e lavoratrici.
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano
SOGGETTI – UFFICI COINVOLTI	Responsabile di Area - Ufficio del Personale – Segretario Generale – C.U.G.
Target e Indicatori	Monitoraggio delle richieste di ferie e loro approvazione o rigetto per garantirne l'effettiva fruizione e contrastare eventuali forme di discriminazioni e/o abusi. Analisi dei dati.