



**CITTÀ DI POLICORO**  
**PROVINCIA DI MATERA**



---

C.A.P. 75025 - piazza A. Moro, 1 Telefono 0835 9019111 -Fax 0835 972114  
Partita IVA 00111210779  
[www.policoro.basilicata.it](http://www.policoro.basilicata.it) [protocollo@pec.policoro.basilicata.it](mailto:protocollo@pec.policoro.basilicata.it)

---

**PIANO AZIONI POSITIVE**

**PROGRAMMA TRIENNALE**

**2022/2024**

EX ART. 48 D.LGS. N. 198/2006  
"CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA  
DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246  
(integrato dalla Direttiva n.2/2019 recante "Misure per promuovere le pari  
opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle  
amministrazioni pubbliche")

## **INDICE**

1. OGGETTO DEL PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) 2022-2024.
2. OBIETTIVO GENERALE DELLA PROPOSTA DI PIANO.
3. OBIETTIVI STRATEGICI.
4. DURATA, MONITORAGGIO E VERIFICA DEI RISULTATI.
5. NORMATIVA DI RIFERIMENTO.

## **1. OGGETTO DEL PIANO AZIONI POSITIVE ( P.A.P.) 2022-2024.**

Le Azioni Positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. 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”, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell'art. 6 della L. n. 246/2005, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 196/2000, “Disciplina delle attività e delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, e di cui alla L. 125/1991, “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro”.

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, per rimediare a svantaggi, rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Inoltre, la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, in sostituzione della precedente del 23 maggio 2007 e in aggiornamento di alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” conferma l'importanza del ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Policoro, nonostante le oggettive difficoltà riscontrate nel triennio precedente (2019/2021) legate al periodo pandemico, continua a perseguire gli obiettivi prefissati dalla normativa in materia e continua ad armonizzare la propria attività finalizzata al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

## **2. OBIETTIVI GENERALI DELLA PROPOSTA DI PIANO**

La L. n. 125/1991 “Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro” ed i Decreti legislativi n. 196/2000 e n. 165/2001, prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un

## **Piano di Azioni Positive.**

La redazione del Piano delle Azioni Positive, che deve essere adeguato alle specifiche esigenze dell'Ente, deve tener conto di diversi fattori, scaturiti dall'analisi della concreta organizzazione del Comune, quali:

- Informazioni sulla realtà nella quale si interviene (numero dei dipendenti, servizi erogati, ecc.);
- Analisi delle potenzialità e criticità esistenti che connotano il contesto di riferimento;
- Elaborazione delle "Azioni Positive" (volte a rimuovere gli ostacoli allo sviluppo delle pari opportunità e del benessere organizzativo) con lo specifico scopo di arginare le criticità e riequilibrare le eventuali cause di discriminazioni sul luogo di lavoro;
- Individuazione delle risorse umane e finanziarie messe a disposizione.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Policoro è stato costituito con D.G.C. n. 9 del 18/01/2012, in attuazione della legge 4/11/2010, n. 183 e della direttiva del 4 marzo 2011 del Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione ed il Ministro delle pari opportunità ed è stato rinnovato con D.G.C. n.35/2016, modificato con DGC n.36/2018 e rinnovato con D.G.C. n.32 del 22.03.2019.

Al fine di rendere più proficua ed incisiva l'azione del CUG, lo stesso si è dotato di un proprio Regolamento, approvato con D.G.C. n.35/2018 che disciplina le attività concernenti il C.U.G. e che sarà successivamente aggiornato in base agli elementi aggiuntivi di cui alla Direttiva n.2/2019.

Nonostante le oggettive difficoltà riscontrate nel triennio 2019/2021 (la situazione emergenziale sanitaria ha avuto forti riflessi anche sulle attività ordinarie dell'Ente) tra le attività attivate e consolidate, vi sono:

- l'avvenuto inserimento sul sito del Comune di Policoro, [www.policoro.basilicata.it](http://www.policoro.basilicata.it), il link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: [www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it](http://www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it) al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere;
- l'avvenuta pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di una apposita pagina dedicata esclusivamente al CUG, alla sua costituzione, alle relative norme di riferimento e ai contatti;
- l'avvenuta istituzione dell'indirizzo di posta elettronica [cug@policoro.gov.it](mailto:cug@policoro.gov.it) – modificato successivamente in [cug@policoro.basilicata.it](mailto:cug@policoro.basilicata.it)

Inoltre, vengono garantiti i principi di parità e pari opportunità nei vari organi istituzionali dell'Ente (commissioni di gara, commissioni in procedure concorsuali, ecc).

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio (situazione rilevata al 31.12.2021) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne, suddivisi per personale a tempo indeterminato/determinato, personale flessibile, per categoria di inquadramento, come risulta dalla seguente tabella.

PERSONALE DIPENDENTE - COMUNE DI POLICORO IN SERVIZIO AL 31/12/2021			
	M	F	TOTALE
SEGRETARIO COMUNALE	1	0	1
DIRIGENTI ART. 110 CO. 1 D.LGS. 267/2000	2	0	2
CATEGORIA D	7	6	13
CATEGORIA C	12	7	19
CATEGORIA B	11	10	21
CATEGORIA A	5	1	6
PERSONALE ART. 90 D.LGS. 267/2000 – (CAT.D)	0	2	2
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (CAT.D)	0	5	5
TOTALE	38	31	69

Dall'analisi della composizione del personale dipendente del Comune di Policoro, risulta un lieve divario tra le due componenti; tuttavia occorre sottolineare come un cambiamento in termini di superamento in tal senso ci sia stato, se si considera che nel PAP 2019/2021 erano censiti n.71 dipendenti totali, di cui 46 uomini e solo n.25 donne. Inoltre, nel corso dell'anno 2021 l'Ente ha avviato le procedure per le progressioni orizzontali, che hanno visto il seguente esito:

- Cat. A –n. 5 istanze pervenute - n.3 hanno avuto esito positivo (tutti e tre maschi).
- Cat. B –n.23 istanze pervenute - n.11 hanno avuto esito positivo (n.5 maschi/n.6 femmine).
- Cat. C –n.10 istanze pervenute - n.4 hanno avuto esito positivo (n.2 maschi/n.2 femmine).
- Cat. D –n. 8 istanze pervenute - n.2 hanno avuto esito positivo (tutti e due maschi).

### 3. OBIETTIVI STRATEGICI.

In linea con quanto disposto dalla Direttiva n. 2/2019 di "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", le tipologie di Azioni Positive del PAP 2022/2024 del Comune di Policoro sono finalizzate, oltre ai principi già consolidati con i Piani precedenti, a promuovere anche l'introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile e di percorsi formativi di diversity management oltre che di sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità; a valorizzare la differenza di genere, a sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali, a sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro. Argomenti di fortissima attualità che devono necessariamente essere affrontati, discussi, focalizzati, anche all'interno del contesto lavorativo dell'Ente.

Nel corso del triennio si intende realizzare un Piano di Azioni Positive che possa realizzare i seguenti macro obiettivi di carattere prioritario e strategico per l'Amministrazione Comunale:

**OBIETTIVO 1. - Formazione e promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa (legge 81/2017 e art.14 legge 124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 01 giugno 2017).**

Tra le iniziative previste nel PAP 2022/2024, vi sono le seguenti azioni da attivare nel corso del triennio:

AZIONE 1: introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile (smart-working).

AZIONE 2: introduzione di percorsi formativi di diversity management (disabilità).

AZIONE 3: sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità.

AZIONE 4: formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari opportunità e sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali.

In particolare, per l'Azione 1, si intende predisporre un piano da presentare all'A.C. contenente un ciclo di percorsi formativi sugli strumenti da adottare per garantire il lavoro agile; mentre per le Azioni 2 e 3 si intende procedere alla realizzazione di un ciclo di percorsi formativi e di sensibilizzazione, con il supporto logistico dei Servizi Sociali Comunali e degli Enti del Terzo Settore, volti ad approfondire tematiche delicate legate al mondo delle diverse abilità.

## **OBIETTIVO 2. - Promozione della cultura di genere**

**Sottobiettivi: Valorizzare le differenze di genere - Sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali - Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro.**

Tra le iniziative previste nel PAP 2022/2024, vi sono le seguenti azioni da attivare nel corso del triennio:  
AZIONE 1: Introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera regionale di parità, sulle discriminazioni di genere sui posti di lavoro.

AZIONE 2: Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari Opportunità e sul tema delle molestie sessuali.

AZIONE 3: Aggiornare sul sito web istituzionale dell'Ente la pagina dedicata al CUG, già comprensiva del link del sito dell'Ufficio della normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.

## **4. DURATA, MONITORAGGIO E VERIFICA DEI RISULTATI.**

Il Piano delle Azioni Positive è sottoposto al parere preventivo della Consigliera Regionale di Parità, ha durata triennale e decorre dalla data di validazione da parte del Comitato Unico di Garanzia.

La Giunta Comunale prende atto del Piano e lo adotta con propria deliberazione.

Il Piano è successivamente pubblicato sul sito web istituzionale del Comune di Policoro nella sezione appositamente costituita dall'Amministrazione comunale ed implementata periodicamente dal CUG.

Destinatario del Piano e beneficiario delle attività ed azioni che saranno intraprese è tutto il personale dell'Ente.

Il monitoraggio e la verifica dei risultati sono svolti dal CUG, che, di volta in volta, si avvarrà della collaborazione degli Uffici interni competenti per le diverse materie, nonché degli eventuali soggetti istituzionali esterni di riferimento.

La fase di monitoraggio comprenderà:

- raccolta dei dati e delle informazioni necessarie; elaborazione di indicatori qualitativi e quantitativi;
- adozione di procedure interne condivise e tecniche omogenee di rilevazione dei risultati.

Il monitoraggio dovrà essere orientato a misurare l'impatto equitativo di genere del progetto del PAP ed

esercitare un controllo di processo sul progetto.

La valutazione del Piano dovrà essere eseguita ex ante, in itinere ed ex post.

Pertanto, sarà svolta un'analisi iniziale della situazione concreta nell'ambito della struttura comunale, cui seguiranno verifiche periodiche sullo stato di avanzamento dell'attuazione delle azioni previste, al fine di poter raccogliere dati utili ed eventualmente apportare variazioni in fase di esecuzione, alle stesse.

Tali attività sono finalizzate a rendere le azioni previste dal PAP sempre più aderenti alla concreta realtà esistente all'interno dell'Ente e correggere o rimodulare eventuali azioni o procedure.

Nella prima fase è opportuno raccogliere dati qualitativi e quantitativi per costruire indicatori che consentano di valutare concretamente la qualità dei progetti avviati, tenendo conto dei seguenti aspetti:

- adeguatezza degli obiettivi del Piano al contesto interno;
- rispondenza delle soluzioni rispetto agli ambiti di intervento programmato.

## 5. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- D. Lgs. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della legge 28/11/2005, n. 246”.
- D.Lgs. n.198/2000, avente ad oggetto “Azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni”.
- L. 183/2010, all’art. 21 – comma 1 lett. c di costituzione all’interno delle P.A. del “Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.
- Direttiva Interministeriale (Ministro della P.A. e Ministro per le Pari Opportunità) del 04.03.2011 “Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.
- Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 di “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.
- L. n.4/2021, avente ad oggetto “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro n.190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108° Sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione”.
- Link utili: [www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it](http://www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it)