



CITTÀ DI AULLA  
Medaglia d'Oro al Merito Civile  
Provincia di Massa Carrara

## **PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) TRIENNIO 2026-2028**

ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006

“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246” e s.m.i.

### **Premessa**

Il presente Piano, ai sensi del D.L. 80/2021, costituisce sezione integrante del PIAO 2026-2028, coordinandosi con gli obiettivi di performance e di gestione del capitale umano.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", come seguito alla legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro), stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano "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", tendendo in tal modo a realizzare l'uguaglianza concreta fra uomini e donne.

In relazione a tale Piano, la direttiva 23 maggio 2007, ha meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, sottolineando l'organizzazione del lavoro, l'eliminazione e la prevenzione delle discriminazioni, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l'importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità.

Il D.Lgs. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010), inoltre, dispone (art. 7, co. 1) che "le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, (...) ", non solo in ordine all'accesso, al trattamento. e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla "sicurezza sul lavoro".

Lo stesso testo da ultimo citato stabilisce che "le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" ed anche a tale scopo impone ad esse di costituire un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.), su cui sono state impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, specifiche linee guida riguardanti le modalità di funzionamento (Direttiva 04.03.2011).

La Giunta Comunale ha provveduto al rinnovo della composizione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) con atto n. 9 del 13/2/2025. Il Regolamento per suo il funzionamento era stato approvato con atto della Giunta Comunale n. 63 del 31 maggio 2012.

Anche alla luce di tali norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità e di opportunità, questo Ente, attraverso il presente Piano prende atto delle disposizioni vigenti e valorizza nel presente testo il cambiamento normativo, estendendo il campo delle azioni positive da intraprendere nel triennio 2026-2028.

Il Piano delle azioni positive oltre che a riequilibrare la presenza femminile nelle diverse posizioni di lavoro, deve essere orientato anche a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, ad incrementare il livello del benessere lavorativo nell'Ente ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il Piano per il triennio 2026-2028 evidenzia dapprima i principi che devono informare l'attività dell'Ente, quindi gli obiettivi che questo Comune intende realizzare in materia e infine elenca la specifica delle concrete ed innovative azioni positive che si perseguiranno.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'art. 48, stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongono Piani di Azioni Positive, aventi durata triennale, con l'obiettivo di "assicurare, nel rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne".

I Piani di Azioni Positive in linea generale sono dunque rivolti ad assicurare:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Poiché gli obiettivi perseguiti tendono a favorire il benessere organizzativo, i Piani potranno permettere alle Amministrazioni di agevolare le dipendenti e i dipendenti dando, a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori, la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, con motivazione e senza particolari disagi.

L'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "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".

Obiettivi generali delle azioni sono finalizzate a:

- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro volta a favorire l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Le azioni positive rappresentano 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. Si tratta di 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 nel momento in cui si rilevi una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal D.Lgs. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta del processo di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una

particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2026-2028 del Comune di Aulla, in continuità con i precedenti Piani deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

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

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

#### **L'ORGANICO DEL COMUNE**

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato (n. 1 Dirigente ex art. 110 TUEL e n. 1 collaboratore ai sensi dell'art. 90 TUEL) alla data del 31.12.2025 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Collaboratore a T.D. art. 90 TUEL	Dirigenti	Segretario Generale	Totale
DONNE	10	11	6	1	1	1	30
UOMINI	16	7	5	0	1	0	29
TOTALE	26	18	11	1	2	1	59

#### **AZIONI DA REALIZZARE**

Nel corso del triennio 2026-2028 il Comune di Aulla intende realizzare un Piano di Azioni Positive in continuità con i precedenti piani teso ai seguenti tre obiettivi generali:

—Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari opportunità

—Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

—Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

#### **OBIETTIVO 1: PARITÀ DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ**

Si propongono i seguenti ambiti su cui intervenire e le azioni specifiche da intraprendere:

##### **a) Conciliazione**

- Tenere in debita considerazione le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità adottando gli opportuni adeguamenti

dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità che favoriscano l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

#### **b) Lavoro agile**

- Utilizzare il Lavoro Agile come forma di conciliazione tra l'attività lavorativa e la vita familiare, previa valutazione del Dirigente in merito al contesto organizzativo, alla tipologia della prestazione esigibile dal dipendente e alle concrete esigenze di servizio, fermo restando che trattasi di una modalità di lavoro praticabile solo per attività "smartizzabili", ossia eseguibili da remoto con strumentazione informatica adeguata.

#### **c) Azioni di sensibilizzazione:**

##### **genere**

- Assistenza e informazione ai dipendenti neo genitori al fine di renderli edotti in merito a permessi e congedi.

(azione di competenza del 3°Settore "Segreteria, Personale e Servizi Interni")

##### **disabilità**

- Assistenza ai dipendenti al fine di renderli edotti in merito a permessi e congedi per lavoratori disabili, invalidi e per lavoratori che assistono familiari con disabilità.

(azione di competenza del 3°Settore "Segreteria, Personale e Servizi Interni")

##### **età**

Coinvolgimento dei lavoratori più "anziani" (anche nell'ottica di "sostenere" e valorizzare il ruolo all'interno dell'organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l'uscita dal lavoro) favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso.

(azione di competenza di tutti i Settori dell'Ente)

##### **altre azioni**

- Informazione efficace in merito al "Piano delle Azioni Positive" e delle azioni intraprese, al personale dipendente, anche tramite il Comitato Unico di Garanzia (CUG);

- Modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni;

- Garantire il rispetto dei codici di comportamento;

- Favorire un maggiore coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi dell'amministrazione

(azioni di competenza di tutti i Settori dell'Ente)

### **OBIETTIVO 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Risultato atteso: Individuazione delle aree di criticità e individuazione delle aree di intervento in funzione del benessere organizzativo

Azioni:

- Analisi del contesto organizzativo con il coinvolgimento del CUG, del rappresentante dell'Amministrazione con delega al personale e, se del caso, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)

- Individuazione delle strategie da porre in essere per la risoluzione della criticità.

- Programmazione di attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale, al fine di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

- Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche al fine di creare un ambiente lavorativo stimolante, migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. Per realizzare questa azione occorre utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

- Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

### **OBIETTIVO 3: CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA**

- Coinvolgimento nelle riunioni del CUG del rappresentante dell'Amministrazione con delega alle "pari opportunità" al fine della condivisione delle azioni da intraprendere;
- Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori");
- Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state sottorappresentate. Nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni, salvi i casi di motivata impossibilità, dovrà essere riservata la partecipazione di ciascun genere sessuale in misura almeno pari ad 1/3;
- Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere.

#### **RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE**

Il Comune di Aulla si impegna a garantire con le risorse necessarie il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia e a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

#### **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nella Sezione Amministrazione Trasparente <https://comune.aulla.ms.it/amm-trasparente/piano-azioni-positive/>

Nel periodo di vigenza saranno raccolti osservazioni/suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.