



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

Piani triennali delle Azioni Positive





RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

CHE COS'È UN PAP

CHE COSA SONO LE AZIONI POSITIVE

IL PERCORSO PER LA REDAZIONE DEL PAP

COMITATI UNICI DI GARANZIA



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

CHE COS'È UN PAP

D.Lgs. n. 198 del 2006 articolo 48

È un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

Deve essere adeguato alle esigenze specifiche dell'ente, tenendo conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate.





RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

CHE COSA SONO LE AZIONI POSITIVE

Sono misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

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.





RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

Esempi di Azioni Positive

Studi e indagini a sostegno della promozione delle PO

- Monitoraggio della situazione del personale dell'ente
- Analisi dell'avanzamento di carriera delle donne negli ultimi cinque anni, analisi del differenziale retributivo uomo-donna per settore professionale.
- Diffusione dei dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti, attraverso seminari, focus group ecc.
- Studi e analisi quantitative e qualitative sulla condizione delle donne nei diversi settori di attività





RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

Esempi di Azioni Positive

Adozione di un codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, morali, psicologiche e le discriminazioni

- Stesura di un codice contro le molestie morali, sessuali e discriminazioni con le procedure informali e formali da adottare.
- Nomina di una Consulente/Consigliera di Fiducia.
- Favorire la diffusione e la conoscenza della figura, degli ambiti di competenza e delle modalità per contattare la Consulente/Consigliera di Fiducia.





RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

Esempi di Azioni Positive

Accesso al lavoro /assunzioni/permanenza/progressione di carriera

- Commissione concorsi con la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile
- Bandi di concorso e prove concorsuali non discriminanti per il genere femminile
- Formazione professionale a sostegno della progressione di carriera e della desegregazione orizzontale e verticale
- Promozione della partecipazione delle donne negli organismi decisionali





RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

- Promozione della presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili (sostegno alla desegregazione orizzontale)
- Analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrare nei livelli inferiori
- Eliminazione dei differenziali retributivi e gli incentivi in base alla presenza
- Vigilare sui bandi di progressione verticale e sulla mobilità interna.



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

Esempi di Azioni Positive

Formazione

- Programmare formazione sulle tematiche delle pari opportunità al personale maschile e femminile dell'ente
- Incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Ente, per favorire la presenza del personale femminile nei ruoli di vertice
- Programmare iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale con problemi di handicap e il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

Esempi di Azioni Positive

Organizzazione del lavoro e conciliazione

- Introdurre forme di orario flessibili (in ingresso e in uscita, forme di partime, telelavoro ecc.)
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali
- Diffondere, tra il personale dell'ente, la Legge sui congedi parentali
- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini
- Effettuare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità
- Istituzione di una banca delle ore
- Apertura di asili nido interni e/o istituzione di servizi a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia dei e delle dipendenti (servizio di trasporto per i figli che vanno a scuola, baby-sitter a domicilio, convenzioni con strutture esistenti, ecc.).



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

Esempi di Azioni Positive

Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle PO

- Formazione sulle PO per dirigenti, dipendenti e collaboratori/trici
- Organizzazione di seminari di sensibilizzazione in orario di lavoro su tematiche di genere per tutti i/le dipendenti
- Valorizzazione delle differenze di genere
- Creazione di un Osservatorio riguardante la condizione lavorativa degli uomini e delle donne
- Svolgimento di indagini quantitative e qualitative al fine di elaborare statistiche disaggregate per genere



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

- Diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici
- Somministrazioni di questionari anonimi e/o personalizzati
- Creazione di un sito web sulle pari opportunità
- Momenti di aggiornamento annuali sulla normativa in materia di pari opportunità
- Promozione di buone pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità all'interno dell'ente



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

IL PERCORSO PER LA REDAZIONE DEL PAP

Chi coinvolgere

- **Comitato Unico di Garanzia**
- **RSU, ovvero gli organismi di rappresentanza dei lavoratori**
- **Consigliera di Parità competente territorialmente**



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

L'iter da seguire

- **Analisi della situazione di partenza**
- **Individuazione delle azioni positive da realizzare**
- **Individuazione del budget**
- **Monitoraggio e valutazione**
- **Richiesta di parere alla Consigliera di Parità**
- **Adozione da parte dell'Ente**



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

Analisi della situazione di partenza per:

- Identificare le caratteristiche prevalenti del personale in organico
- Far emergere le difficoltà che sussistono nell'attuale organizzazione del lavoro
- Valutare lo stato dell'arte dell'ente in termini di pari opportunità
- **Verificare i risultati del Piano in scadenza**



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

Progettazione

- lettura ragionata dei dati (compresi i risultati del precedente PAP)
- identificazione di obiettivi triennali
- definizione di mete annuali intermedie
- definizione dei target di riferimento
- definizione del budget



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

Monitoraggio e valutazione

- da definire in fase di progettazione del PAP
- da affidare a personale esperto in materia di PO e di monitoraggio (interno e/o esterno all' Ente)
- da realizzare ex ante, in itinere ed ex post
- facendo riferimento alle Linee guida V.I.S.P.O. (Valutazione di Impatto Strategico Pari Opportunità)



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

Adempimenti in itinere

Direttiva n. 2/2019 del Consiglio dei Ministri (punto 3.2)

- stato di attuazione da allegare alla relazione annuale sulla situazione del personale (riferita all'anno precedente) da presentare entro il 30 marzo di ogni anno
- aggiornamento entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

SE L'ENTE NON SI DOTA DEL PAP

Art. 6, comma 6, del D. Lgs n.165/01

Divieto di assunzioni in mancanza del piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Delibera n. 12/12 Corte dei Conti – Sez. Autonomie

Ribadisce il divieto specificando tra gli obblighi il PAP e lo amplia alle categorie protette.



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

COSA DEVE CONTENERE il PAP

- ✓ **PREMESSA**
- ✓ **ANALISI DEI RISULTATI DEL PAP in scadenza**
- ✓ **OBIETTIVI**
- ✓ **ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**
- ✓ **AZIONI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI** (mete intermedie, tempistica, budget)
- ✓ **MONITORAGGIO DEL PIANO**
- ✓ **DURATA**



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

I COMITATI UNICI DI GARANZIA

Art. 21 Legge 4 novembre 2010 n.183.

Le modalità di funzionamento sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità.

Operano in collaborazione con la Consigliera di Parità. (Art. 21 Legge 4 novembre 2010 n.183).



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

Hanno composizione paritetica e sono composti da:

- componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative
- da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione
- da altrettanti componenti supplenti

assicurando, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi.



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

Devono:

- Assicurare parità e pari opportunità garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta.
- Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative.
- Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.





RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

Hanno **COMPITI *propositivi***, come:

- predisposizione dei Piani di Azioni Positive
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere)
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing – nell'ente
- predisposizione del Gender Equality Plan che è requisito di ammissibilità in Horizon Europe nonché per l'accesso agli strumenti per la ricerca e innovazione del PNRR



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

Hanno **COMPITI *consultivi*** per:

- progetti di riorganizzazione dell'ente;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

Hanno **COMPITI** *di verifica* su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e mobbing;



RETE delle Consigliere di Parità delle Marche

- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

ESPERIENZE e BUONE PRASSI

- **Comune di Maltignano: Monica Mancini Cilla**
Vice Sindaca e Assessora alle Pari Opportunità
- **Comune di Loreto: Donatella Branca**
Responsabile Settore 1 Logistica e Supporto