



Piano integrato di attività e organizzazione PIAO 2026-2028

Comune di Reggio Calabria

3.3.2 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*;
- D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante *“Disciplina dell’attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”*;
- D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 *“Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali”*;
- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 *“Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”*;
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;
- D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 recante *“Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*;
- D. lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 *“Attuazione della Legge 4.03.2009. n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione”*;
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 art. 21 recante *“Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”*;
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità 4 marzo 2011 recante *“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”* (art. 21 legge 4 novembre 2010, n. 183);
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”*;
- Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26/06/2019 avente ad oggetto *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”*;
- Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche (in particolare, CCNL Comparto Regioni Autonomie locali 14/09/2000 art. 19);
- D. L. 19 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*;
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 recante *“Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”*;
- Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le

pubbliche amministrazioni ai sensi del Decreto-Legge 30.04.2022 n. 36 convertito con modificazioni in L. 29.06.22 n. 79;

- *“Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022.

PREMESSA

Il presente Piano delle Azioni Positive, che costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il Triennio 2025-2027, rappresenta un importante documento, sia programmatico che strategico, che questa Amministrazione adotta – in coerenza con le linee del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia della parità e delle pari opportunità – al fine di introdurre azioni positive all’interno del contesto organizzativo e di lavoro che promuovano parità e pari opportunità tra i lavoratori, la valorizzazione del benessere lavorativo e contrastino le discriminazioni e le situazioni di disuguaglianza fra uomini e donne che lavorano al Comune di Reggio Calabria.

In virtù di quanto previsto dall’art. 48 del D. Lgs. 198 del 11 aprile 2006 *“Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna”*, tutti gli Enti hanno l’obbligo di predisporre ed aggiornare annualmente il PAP, il cui obiettivo precipuo è *“di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*. Il piano delle azioni positive, così come previsto nella Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e per le Pari Opportunità del 4.03.2011, contenente *“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”*, prevede la collaborazione attiva tra Amministrazione e Comitato Unico di Garanzia, che è chiamato ad assumere un ruolo propositivo e consultivo, nonché il compito fondamentale di verificare l’effettivo raggiungimento degli obiettivi sintetizzati nel documento programmatico.

Il Piano ha una durata triennale e individua *“azioni positive”* che, rappresentano misure *“speciali e temporanee”* – in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia essa diretta che indiretta – necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

E infatti, in ragione del collegamento con il ciclo delle performance, viene aggiornato annualmente, definendo, tra le altre cose, *“gli strumenti e gli obiettivi di reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale...”* ai sensi dell’art. 6 del D.L. 80/2021.

Il Piano viene adottato, altresì, nel rispetto delle previsioni della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea. Nello specifico, l’art 21 recita che *“È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l’origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l’appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l’età o l’orientamento sessuale. Nell’ambito d’applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità”*, e l’art 23 *“La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione....”*



Lo stesso Testo Unico sul Pubblico Impiego, all'art. 7, comma 1, mette in evidenza l'importante ruolo che viene riconosciuto in capo alle Pubbliche Amministrazioni nel garantire, nella gestione delle risorse umane, *“parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*.

Il PAP è inoltre, frutto di attività di collaborazione con il CUG, che è chiamato a individuare le esigenze dell'Ente e, proporre le azioni specifiche che ritiene opportuno avviare, azioni anche di tipo culturali, volte alla valorizzazione professionale delle persone e al benessere organizzativo fondamentali al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, nonché allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le azioni positive devono essere, pertanto, considerate come azioni concrete di riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo e di promozione delle pari opportunità.

ANALISI DI CONTESTO

Il PTAP, che si inserisce tra i documenti di programmazione del PIAO, mette in evidenza la necessità di una sempre maggiore sinergia tra l'attività di pianificazione e quella di programmazione degli interventi *“strategici”* del Comune di Reggio Calabria, al fine di garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa e la valorizzazione del personale.

Pertanto, richiamati i dati già forniti nelle altre sezioni del PIAO rispetto alla dotazione organica dell'Ente, in particolare sul rapporto tra uomini e donne per area professionale e categoria giuridica, si evidenziano ulteriori indicatori utili a fornire una fotografia attuale del Personale dell'Ente (dati di riferimento al 31.12.2025), nonché necessari al fine di individuare gli obiettivi e le azioni specifiche da realizzare nel triennio, grazie anche ad un'attività costante di monitoraggio.

IPOLOGIA	DETTAGLIO	DATI
Part-time	Raffronto tra la percentuale di donne e di uomini titolari	F: 18 su 33= 54,55% M: 15 su 33= 45,45%
Permessi ex legge 104/1992	Numero di titolarità diviso per genere	F: 76 - M: 64
Lavoro Agile	Raffronto tra la percentuale di donne e uomini che accedono allo smart working su base annua	F: 254 - M: 149 F: 63,02% - M: 36,98%
Congedo Parentale	Numero medio di giorni di congedo fruiti da donne e da uomini	F:33 persone per un totale 187 giorni= 5,6 giorni in media M:24 persone per un totale di 524 giorni= 22,5 giorni in media
Formazione	Numero medio di ore formative tra donne e uomini	40 ore per tutto il personale

LINEE DI INTERVENTO – OBIETTIVI INDIVIDUATI

Gli obiettivi e le azioni che il PTAP pone per il triennio 2026-2028 si inseriscono in una visione di continuità con l'attività svolta in precedenza da questa Amministrazione.

Il Piano delle Azioni Positive, infatti, ha l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro inclusivo, coinvolgendo tutta l'organizzazione in pratiche organizzative e comportamentali improntate ad una maggiore consapevolezza della parità e al superamento di ogni discriminazione.

In fase di predisposizione delle linee di intervento per il triennio 2025/2027, erano stati individuati degli obiettivi legati a delle azioni concrete - senza riflessi sulle risorse finanziarie dell'Ente. Gli stessi, pertanto, vengono riproposti per le annualità 2026/2028, con l'ulteriore obiettivo di promuovere e monitorare le azioni che verranno poste in essere e che vedranno impegnate le risorse umane dei Settori interessati e il CUG.

La definizione degli obiettivi e delle azioni per il triennio 2026-2028, pertanto, non può non tenere conto degli obiettivi raggiunti grazie alle specifiche azioni poste in essere, in particolare in materia di:

- Smart working, strumento che favorisce un positivo equilibrio tra vita lavorativa e vita privata dei dipendenti. Per far ciò è stato predisposto un nuovo Regolamento che ne disciplina le modalità attuative nel Comune di Reggio Calabria (Deliberazione della Giunta Comunale n. 242 del 20/11/2025);
- La valorizzazione della formazione, minimo 40 ore annue, garantita a tutti i dipendenti sia attraverso la somministrazione in presenza che tramite postazioni informatiche, avendo cura di predisporre gli strumenti necessari per i soggetti più fragili;
- La compilazione di questionari sul “*Benessere organizzativo*” somministrati a tutto il personale e resi in forma anonima;
- Rinnovo del CUG (Determinazione Dirigenziale n. 5743 del 5/11/2025).

Il Comune di Reggio Calabria ha disposto, altresì, in ossequio a quanto previsto dalla direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 21.01.2025, avente ad oggetto: “*Indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge*



30 dicembre 2024, n. 207”, il trattenimento in servizio, su base volontaria, di alcuni dipendenti con il compito di svolgere anche, e non solo, attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti.

OBIETTIVO 1 – IMPLEMENTARE I RAPPORTI DI COLLABORAZIONE CON IL “COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ”, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI” – AL FINE DI PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE E LA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ’.

Al fine di incrementare i rapporti di collaborazione e confronto con il CUG, questa Amministrazione pone preliminarmente tra gli Obiettivi quello di promozione della conoscenza del CUG e del ruolo ad esso attribuito all’interno dell’Ente, anche attraverso il rafforzamento delle comunicazioni a tutti i dipendenti con la creazione di uno spazio web sul sito istituzionale, facilmente accessibile a tutti, dedicato esclusivamente al CUG, in collaborazione con lo staff di Rete Civica.

Inoltre, al fine di incrementare gli interventi a favore del personale, con azioni concrete, l’Ente intende aderire alla Rete Nazionale dei CUG, per favorire il dialogo e la progettazione comune tra Amministrazioni.

OBIETTIVO 2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO CON I TEMPI DI VITA.

Al fine di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita familiare dei dipendenti, questo Ente, pone tra gli obiettivi quello di implementare le misure per la flessibilità (lavoro agile, telelavoro, flessibilità oraria ecc..), promuovendo anche la conoscenza degli istituti che favoriscono la conciliazione.

OBIETTIVO 3. MIGLIORARE IL BENESSERE LAVORATIVO E LA TUTELA DELL’AMBIENTE DI LAVORO.

Certamente non di minore importanza l’obiettivo che si pone e ripropone annualmente questa Amministrazione, ossia quello di migliorare il “*Benessere lavorativo*” dei dipendenti e la tutela dell’ambiente di lavoro, attraverso una serie di strumenti:

- Effettuare un’indagine che miri a conoscere le opinioni dei dipendenti sugli aspetti che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro;
- Progettazione di uno sportello di ascolto;
- Promuovere momenti di formazione per approfondire il tema della sicurezza sul lavoro.

OBIETTIVO 4. PROMUOVERE LA CULTURA DELLA PARITÀ, DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELLE POLITICHE DI GENERE.

Al fine di rimuovere o prevenire situazioni anche potenziali di discriminazione sul piano lavorativo, l’Ente pone tra gli obiettivi quello di promuovere la cultura della parità, delle pari opportunità e delle politiche di genere, attraverso una serie di iniziative rivolte a tutto il

personale, come ad esempio, campagne informative di promozione delle pari opportunità e l'attivazione di percorsi formativi sui temi delle discriminazioni. Altrettanto importante sensibilizzare l'Amministrazione sull'adozione di un linguaggio di genere nell'attività che viene svolta e nei documenti che vengono prodotti.

Il superamento, infatti, delle discriminazioni crea un ambiente di lavoro pienamente inclusivo.

OBIETTIVO 5. COSTITUZIONE OPI “ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE” AI SENSI DELL'ART. 6 CCNL 2022/2024

Al fine di attivare stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti per l'innovazione, per il miglioramento dei servizi, la promozione della legalità, delle qualità del lavoro e del benessere organizzativo, soprattutto con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, questo Ente si impegna alla costituzione dell'OPI – “Organismo Paritetico per l'Innovazione” ai sensi dell'art. 6 CCNL 2022/2024.

L'OPI, infatti, ha il compito di trasmettere all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa nuove proposte sui progetti di organizzazione e innovazione per il miglioramento dei servizi, e il benessere organizzativo, anche attraverso l'analisi e lo studio dei dati riferiti al personale dipendente, proponendo misure migliorative.

OBIETTIVO 1	AZIONE	ATTORI	DESTINATARI	TEMPISTICA
Incrementare i rapporti di collaborazione e confronto con il CUG	<i>Promuovere la conoscenza del CUG all'interno dell'Ente</i>	CUG con supporto Macroarea Risorse Umane	Tutti i dipendenti	31/12/2026
	<i>Rafforzare la comunicazione attraverso la creazione di uno spazio web dedicato sul sito istituzionale</i>	Staff rete civica	Tutti i dipendenti	31/12/2026
	<i>Adesione alla Rete Nazionale dei CUG, per favorire il dialogo e la progettazione comune tra Amministrazioni</i>	CUG con supporto Macroarea Risorse Umane	Tutti i dipendenti	31/12/2026

OBIETTIVO 2	AZIONE	ATTORI	DESTINATARI	TEMPISTICA
Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita	<i>Implementare le misure per la flessibilità anche al fine di migliorare la conciliazione lavoro – vita familiare dei</i>	Macroarea Risorse Umane e delegazione trattante	Tutti i dipendenti	31/12/2027



	<i>dependenti (lavoro agile, telelavoro, flessibilità oraria ecc)</i>			
	<i>Promuovere la conoscenza degli istituti che favoriscono la conciliazione, lavoro – vita familiare dei dipendenti (circolari, modulistica ecc)</i>	Macroarea Risorse Umane	Tutti i dipendenti	31/12/2027

OBIETTIVO 3	AZIONE	ATTORI	DESTINATARI	TEMPISTICA
Migliorare il Benessere lavorativo e la tutela dell'ambiente di lavoro	<i>Effettuare un'indagine che miri a conoscere le opinioni dei dipendenti sugli aspetti che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro</i>	CUG con supporto Macroarea Risorse Umane	Tutti i dipendenti	31/12/2027
	<i>Progettazione di uno sportello di ascolto</i>	CUG con supporto Macroarea Risorse Umane e Settore Welfare	Tutti i dipendenti	31/12/2027
	<i>Promuovere momenti di formazione per approfondire il tema della sicurezza sul lavoro</i>	CUG con supporto Macroarea Datore di lavoro	Tutti i dipendenti	31/12/2027

OBIETTIVO 4	AZIONE	ATTORI		TEMPISTICA
Promuovere la cultura della parità, delle pari opportunità e delle politiche di genere	<i>Campagne informative di promozione delle pari opportunità e attivazione di percorsi formativi sui temi delle discriminazioni</i>	CUG con supporto Macroarea Risorse Umane	Tutti i dipendenti	31/12/2028
	<i>Sensibilizzare l'Amministrazione sull'adozione di un linguaggio di genere</i>	CUG e tutti i settori dell'Ente	Tutti i dipendenti	31/12/2028



	<i>nell'attività e nei documenti prodotti</i>			
--	---	--	--	--

OBIETTIVO 5	AZIONE	ATTORI		TEMPISTICA
Costituzione OPI “Organismo Paritetico per l'innovazione” ai sensi dell'art. 6 CCNL 2022/2024	<i>Attivare stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di innovazione, per il miglioramento dei servizi, la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, soprattutto con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</i>	Macroarea Risorse Umane	Tutti i dipendenti	31/12/2026
	<i>Trasmettere all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa nuove proposte sui progetti di organizzazione e innovazione per il miglioramento dei servizi, e il benessere organizzativo, anche attraverso l'analisi e lo studio dei dati riferiti al personale dipendente, proponendo misure migliorative</i>	- OPI - Tutti i dipendenti	- Amministrazione - Parti negoziali della contrattazione integrativa - Tutti i dipendenti	31/12/2028

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

L'attività di verifica e monitoraggio dello stato di avanzamento delle azioni previste è affidata, principalmente al Comitato Unico di Garanzia, che annualmente predispone una relazione dettagliata sulla realizzazione delle attività programmate.

Dette attività sono svolte anche attraverso incontri, se richiesti, tra i diversi Settori comunali, il CUG e l'OPI, al fine di esercitare un controllo sulle azioni attivate e di misurarne l'impatto sull'organizzazione dell'Ente e sul personale.



Vengono raccolti pareri, osservazioni e suggerimenti in merito alle problematiche riscontrate da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad aggiornamenti e integrazioni del Piano, nel rispetto delle tempistiche imposte dalla normativa.