



Città di Fasano



Piano delle Azioni Positive 2024-2026

PREMESSA

L'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo

6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” rubricato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” prevede:

*“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7 comma 1, e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentite inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, **predispongono 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.** Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.”*

Su questa base, questo Ente propone il presente Piano di Azioni Positive 2024-2026, che viene preliminarmente sottoposto al parere della Consigliera di parità della Provincia di Brindisi e del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Fasano, per essere successivamente allegato al PIAO.

Si cerca, così, di avviare una più sistematica politica di promozione e sviluppo delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita.

Il CUG rappresenta all'interno dell'Ente l'interlocutore al quale i lavoratori possono rivolgersi nel caso subiscano una discriminazione e vogliano porvi rimedio. I Comitati unici di garanzia, infatti, hanno lo scopo di raggiungere gli obiettivi indicati al punto 3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri:

- assicurare, nell'ambito del lavoro, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione del Comune di Fasano anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D. Lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 e del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 come modificato dal D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/454/CE relativa al principio delle

pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego), nonché aggiornato a luglio 2018.

Le azioni positive di questo piano hanno, pertanto, lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente e dei suoi dipendenti.

L'attuazione di azioni positive è oggetto di varie norme che ne definiscono gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti attuativi:

- D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"
- D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246"
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio Europeo "riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- D. Lgs. n. 106 del 3 agosto 2009 "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- D. Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia"
- Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 18 aprile 2012 "Istituzione del Gruppo di monitoraggio e supporto alla sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia"

CONTESTO

Rilevazione dati sul personale in servizio al 31/12/2022

Tab. 1 – occupati a tempo indeterminato per genere

	N.	DONNE	UOMINI
Dipendenti	136	63 46%	73 54%
di cui Dirigenti	7	3 43%	4 57%

Tab. 2 – occupati per categorie

TOTALE DIPENDENTI 136	TEMPO PIENO		PART TIME		TOTALI	
	U	D	U	D	U	D
Dirigente a T.I.	3	3			3	3
Dirigente a T.D. in D.O.	1				1	0
D7	1	2			1	2
D6	2	2			2	2
D4	1	1			1	1
D2	0	2			0	2
D1	5	4			5	4
TOTALI CAT. D					9	11
					45%	55%
C6	20	14			20	14
C5	1	1			1	1
C4	2	4			2	4
C3	5	3			5	3
C2	4	1			4	1
C1	19	14			19	14
TOTALI CAT. C					51	37
					58%	42%
B8	1	6		1	1	7
B7	2	0			2	0
B6	0	1			0	1
B4	1	0			1	0
B3	1	0			1	0
B2	1	0			1	0
B1	0	3			0	3
TOTALI CAT. B					6	11
					35%	65%
A6	2	0			2	0
Staff ex art.90 TUEL			1	1	1	1
TOTALI COMPLESSIVI					72	63

Piano delle Azioni Positive 2024-2026

Tab. 3 – giorni di assenza

QUALIFICA	FERIE		MALATTIA		LEGGE 104		MATERNITA', CONGEDO, MALATTIA FIGLIO		ALTRI PERMESSI		SCIOPERO		FORMAZIONE		LAVORO A Distanza		TOTALI GIORNI DI ASSENZA PER CATEGORIA	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Dirigente a T.I.	61	68	8						6	10			1	6			76	84
Dirigente a T.D. in D.O.	22	0	11	0					8	0							41	0
TOTALI PER CATEGORIA DIRIGENTI																	117	84
MEDIA GIORNI DI ASSENZA PER CATEGORIA DIRIGENTI																	29,25	28,00
D7	0	33	0	6					0	7							0	46
D6	80	25	0	1	0	6			16	4	1	0	0	1	8	0	105	37
D4	15	2	5	0					50	2					11	0	81	4
D2	0	21	0	2	0	28	0	3	0	29					0	13	0	96
D1	65	113	5	4			0	3	37	50			2	1	47	5	156	176
TOTALI PER CATEGORIA D																	342	359
MEDIA GIORNI DI ASSENZA PER CATEGORIA D																	38,00	32,64
C6	528	342	106	115	76	57			222	152	3	0	0	5	65	0	1000	671
C5	20	32	25	0	25	0			20	0					8	0	98	32
C4	25	80	0	8					11	21	0	1	0	1	0	16	36	127
C3	125	102	2	10	18	0			60	30	1	0	2	13	16	18	224	173
C2	159	21	22	4			0	12	58	18	2	1			48	0	289	56
C1	241	282	50	42	17	62	4	231	168	168	1	1	5	17	135	125	621	928
TOTALI PER CATEGORIA C																	2268	1987
MEDIA GIORNI DI ASSENZA PER CATEGORIA C																	44,47	53,70
B8	0	179	0	39	0	43			0	71					0	232	0	564
B7	65	0	50	0	38	0			10	0			5	0			168	0
B6	0	22	0	5					0	15					0	18	0	60
B4	22	0	8	0													30	0
B3	37	0	12	0	6	0			26	0							81	0
B2	34	0	3	0													37	0
B1	30	83	3	7	0	4			4	30			0	14	0	223	37	361
TOTALI PER CATEGORIA B																	353	985
MEDIA GIORNI DI ASSENZA PER CATEGORIA B																	58,83	89,55
A6	48	0							19	0							67	0
Staff ex art.90 TUEL	6	12															6	12
TOTALI ORE	1583	1417	310	243	180	200	4	249	715	607	8	3	15	58	338	650	3153	3427
MEDIA GIORNI DI ASSENZA PER DIPENDENTE	21,68	22,49	4,25	3,86	2,47	3,17	0,05	3,95	9,79	9,63	0,11	0,05	0,21	0,92	4,63	10,32	43,19	54,40

Piano delle Azioni Positive 2024-2026

Tali dati, rilevati dal conto Annuale, costituiscono quello strumento di misurazione previsto dalle Linee Guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni” adottate in attuazione dell’art.5 del D.L. n. 36/2022. In particolare si evidenzia:

INDICATORE	RISULTATO DONNE VS UOMINI	NOTE
Rapporto per area o categoria giuridica	Dirigenti: -1 unità su 7 Cat. D: +10 punti %uali Cat. C: -10 punti %uali Cat. B: +30 punti %uali	
Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati)		In attesa di reperire strumenti di rilevazione
Rapporto tra donne e uomini beneficiari delle diverse misure di conciliazione disponibili, in base al n° medio dei giorni fruiti:		
titolari di part-time		n. dipendenti irrilevante
titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari	+ 0,7 giorni	
lavoratori in modalità agile	+ 5,69 giorni	
titolari di congedo parentale (esclusa la maternità obbligatoria)	+ 0,50 giorni	
formazione	+ 0,71 giorni	
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere	NO	
Presenza di uno sportello di ascolto quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti.	NO	

OBIETTIVI

AREA DELLE RISORSE UMANE: Favorire la conoscenza, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane presenti nell'Ente.

Azioni:

- Ricognizione presso i vari uffici comunali degli strumenti utili a produrre dati rilevanti
- Monitoraggio pluriennale dell'andamento degli indicatori di genere

AREA DELLA COMUNICAZIONE: Promuovere e diffondere le informazioni e le buone prassi riguardanti le pari opportunità, la lotta contro le discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, la valorizzazione del benessere lavorativo.

Azioni:

- Aggiornamento della pagina dedicata sul sito istituzionale
- Condivisione all'interno dell'Ente dei risultati del questionario sul clima organizzativo
- Recepimento best practice

AREA DELLA FORMAZIONE: Percorsi formativi finalizzati alla diffusione della cultura sulle pari opportunità, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

Azioni:

- Corso di formazione specifico sull'empowerment femminile
- Corso di formazione specifico sul benessere lavorativo rivolto a dirigenti/dipendenti

AREA DELLA CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e dei tempi di lavoro.

Azioni:

- Miglioramento delle pratiche di conciliazione tra lavoro e cure parentali
- Favorire le attività del CUG sui temi del benessere organizzativo ed individuale
- Adeguare gli strumenti normativi dell'Ente

TABELLA AZIONI

AREA DI INTERVENTO	OBIETTIVI	AZIONI	ATTIVITA'	ANNO DI REALIZZAZIONE	RISORSE
AREA DELLE RISORSE UMANE	Favorire la conoscenza, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane presenti nell'Ente	Ricognizione presso i vari uffici comunali degli strumenti utili a produrre dati rilevanti	- Ricognizione dei dati contabili e statistici sul personale presso il relativo ufficio attraverso estrazione dal software gestionale e dal Conto annuale sul personale - Elaborazione statistica e grafica dei risultati dell'indagine sul clima organizzativo attraverso il foglio di calcolo popolato con i dati acquisiti dalla piattaforma "GradimentoPA" in uso all'Ente - Predisposizione report annuale	2024-2025-2026	Risorse professionali dell'Ente Risorse strumentali dell'ente (piattaforma per l'indagine sulla customer satisfaction)
		Monitoraggio pluriennale dell'andamento degli indicatori di genere	- Elaborazione statistica e grafica su foglio di calcolo dei trend attraverso la collazione dei dati di cui all'azione precedente - Predisposizione report triennale	2026	Risorse professionali dell'Ente
AREA DELLA COMUNICAZIONE	Promuovere e diffondere le informazioni e le buone prassi riguardanti le pari opportunità, la lotta contro le discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, la valorizzazione del benessere lavorativo	Aggiornamento della pagina dedicata sul sito istituzionale	Pubblicazione dei report annuali e triennale di cui all'area precedente	2024-2025-2026	Risorse professionali dell'Ente
		Condivisione all'interno dell'Ente dei risultati del questionario sul clima organizzativo	Diffusione dei report annuali e triennale di cui all'area precedente attraverso l'intranet	2024-2025-2026	Risorse professionali dell'Ente
		Recepimento best practice	Analisi PAP delle altre amministrazioni pubblicate sul "Portale CUG" per elaborare il successivo PAP del Comune di Fasano	2026	Risorse professionali dell'Ente

Piano delle Azioni Positive 2024-2026

AREA DELLA FORMAZIONE	Percorsi formativi finalizzati alla diffusione della cultura sulle pari opportunità, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro	Corso di formazione specifico sull'empowerment femminile	Publicazione manifestazione di interesse per esperti	2025	Incarico esterno finanziato con lo stanziamento previsto per il piano formativo
		Corso di formazione specifico sul benessere lavorativo rivolto a dirigenti/dipendenti	Ricerca di mercato e procedura di affidamento	2026	Incarico esterno finanziato con lo stanziamento previsto per il piano formativo
AREA DEL BENESSERE LAVORATIVO	Consentire ai dipendenti di esprimere potenzialità utili a favorire la produttività dell'Ente	Miglioramento delle pratiche di conciliazione tra lavoro e cure parentali	- Sostenere la fruizione del lavoro agile attraverso le attività di confronto sui contenuti del regolamento tra la dirigenza, le OO.SS. e il C.U.G.e il monitoraggio delle attività e della soddisfazione attraverso la griglia e il questionario previsti dal regolamento - Organizzazione di incontri periodici tra dirigenti per uniformare le modalità di applicazione dei diversi strumenti in materia di conciliazione (orari di lavoro, straordinario, lavoro agile, ecc.)	2024-2025-2026	Segretario Generale, dirigenti, OO.SS., C.U.G.
		Favorire le attività del CUG sui temi del benessere organizzativo ed individuale	- Elaborazione di pareri e considerazioni del CUG all'esito dell'indagine sul clima organizzativo - Valutazione ed eventuale implementazione delle proposte provenienti dal CUG	2024-2025-2026	CUG, Amministrazione, Dirigenti
		Adeguare gli strumenti normativi dell'Ente	Analisi e modifica, laddove necessario, dei Regolamenti del Comune di Fasano riguardanti il personale, ai fini di un corretto richiamo alla materia delle pari opportunità, del contrasto delle discriminazioni e della conciliazione vita/lavoro	2024-2025-2026	Giunta