

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2026

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Palo del Colle per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e trova fondamento nelle fonti normative e contrattuali di seguito illustrate.

Fonti normative e contrattuali:

- ❖ Legge 10.04.1991 n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- ❖ D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- ❖ D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- ❖ D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- ❖ D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246";
- ❖ Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego del 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE;
- ❖ Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento I della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";
- ❖ D.Lgs. 09.04.2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007 nr. 23, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- ❖ D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- ❖ Legge 4.11.2010 n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione giovanile, nonché misure contro il sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- ❖ Direttiva 04/03/2010 sul CUG;
- ❖ La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" e il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell'Europa occidentale.

La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi.

Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato - la scelta del candidato di sesso maschile "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso" (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/06).

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs.n. 198/2006)** definisce le azioni positive come **"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"**.

Le **azioni positive** hanno, in particolare, lo scopo di:

- ❖ Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita

- lavorativa e nei periodi di mobilità;
- ❖ Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - ❖ Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - ❖ Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - ❖ Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità, usufruendo del potenziale femminile per valorizzarne la missione;
 - ❖ Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il citato Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- ❖ Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- ❖ Divieto di discriminazione retributiva;
- ❖ Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- ❖ Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- ❖ Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- ❖ Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- ❖ Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- ❖ Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- ❖ Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

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 che indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Merita rilievo anche la **Direttiva 23.05.2007** ad oggetto "**Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche**", la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l'obiettivo in parola.

Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell'azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nel quadro sopra illustrato, si pone **l'art. 48 del D. Lgs. n. 198/06**, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, **impone anche ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale**. Attraverso tali Piani, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente.

Il piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- ❖ 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 lo sviluppo professionale;
- ❖ Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più discusso di intervento.

Accanto a tale ambito, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, **l'assicurazione della parità e delle**

pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma ***hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.***

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. ***Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.***

Il Comune di Palo del Colle

ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare:

- ❖ con Deliberazione di Giunta Comunale n. 154 del 18.12.2018 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia
- ❖ con Determinazione del Segretario Generale n.189 del 24.02.2020 è stato nominato il Comitato Unico e la sua Presidente
- ❖ il Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Palo del Colle è stato approvato il 07.05.2020 come da relativo verbale
- ❖ con deliberazione del Commissario Straordinario n. 33 del 21/07/2020 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022;
- ❖ con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 09/06/2021 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023
- ❖ con deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 12/05/2022 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024;
- ❖ con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 24/03/2023 è

stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025;

Il Piano Triennale delle Azioni Positive e le programmazioni triennali dell'Ente (nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Gli interventi del Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. Tant'è che la legislazione vigente prevede un Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che costituisca un documento unico di programmazione e governance e possa assorbire molti dei piani che finora le Pubbliche amministrazioni italiane erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, formazione, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Anche il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) che, ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, le amministrazioni pubbliche sono tenute a redigere quale sezione del Piano della performance, è entrato a far parte del PIAO. Attualmente il POLA promuove l'attuazione del lavoro agile e definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di monitoraggio e rilevazione volti alla verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

A completare il quadro normativo è intervenuto il DPR n.81 del 24 giugno 2022 che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piano.

Questo Piano, previsto dal Decreto Reclutamento in attuazione degli obiettivi fissati dal PNRR, assicura la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificando i processi. Esso punta a coordinare a livello locale la molteplicità di innovazioni offerte dalle riforme in corso: la semplificazione, la digitalizzazione, l'investimento in capitale umano (testimoniato dalla ripartenza dei concorsi e dalle nuove opportunità di formazione

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026 del Comune di Palo del Colle, in continuità con il precedente Piano 2023-2025, rappresenta uno strumento per consentire alle dipendenti e ai dipendenti di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo il più possibile sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Un paragrafo a sé va dedicato all'attività progettuale che vede il Comune di Palo del Colle impegnato nella elaborazione e realizzazione del progetto "Insieme per un fine Comune", qualificatosi al secondo posto nella graduatoria finale (pubblicata il 3 agosto 2023) per la provincia di Bari, in risposta all'Avviso Pubblico dell'ANCI Puglia "GENEREinCOMUNE", insieme al Comune di Giovinazzo che ne è capofila, al Comune di Bitonto ed al Comune di Molfetta ed ai Centri Antiviolenza di Ambito "Pandora" e "Io sono mia".

ANCI Puglia in linea con gli interventi già posti in essere dalla Regione Puglia e attuati con la legge regionale 8 marzo 2007, n. 7 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia" e dell'Agenda di Genere, approvata con DGR n. 1466/2021, ha pubblicato l'Avviso pubblico con cui ha inteso individuare, attraverso procedura selettiva valutativa con graduatoria, n. 60 progetti, a carattere sperimentale, presentati dai Comuni che abbiano già formalmente istituito ovvero previsto normativamente organi ed uffici di parità (nel nostro caso i 4 Comuni partners hanno tutti istituito il Comitato Unico di Garanzia), finalizzati a promuovere la formazione e/o l'aggiornamento professionale e ad incentivare l'adozione di azioni di sistema.

A partire dall'analisi del contesto di riferimento e delle caratteristiche specifiche del territorio e delle/dei destinatarie/i, constatato che i Comuni hanno un ruolo fondamentale poiché sono l'Amministrazione pubblica di maggior prossimità alla comunità territoriale, gli obiettivi che si intende raggiungere con il progetto riguardano il pieno ed attivo coinvolgimento del personale dipendente delle amministrazioni comunali prima richiamate al fine di promuovere un cambiamento culturale dei processi di "policy" volto ad affermare i valori delle pari

opportunità ed il superamento degli stereotipi di genere.

Tale cambiamento è oggi auspicato in termini di Gender mainstreaming ovvero di evoluzione, miglioramento, riorganizzazione e sviluppo di processi di policy.

All'interno di questo processo, il bilancio di genere rappresenta un tassello importante in quanto le modalità di allocazione e distribuzione delle risorse pubbliche non sono neutrali da un punto di vista del "Genere". Di grande valenza sarà poi l'arricchimento esperienziale del personale comunale, al termine del progetto, al fine di favorire processi di cambiamento e innovazione in relazione ai termini di gender mainstreaming.

Obiettivi specifici da conseguire, che qui per ragioni di immediatezza raggruppiamo in tre aree principali, saranno:

1. Obiettivo CONOSCENZA:

- **sviluppare riflessività, autovalutazione e consapevolezza in relazione ai meccanismi che sottendono i comportamenti discriminatori presenti nel sistema organizzativo-relazionale**
- **arricchire le capacità e abilità necessarie all'implementazione e redazione di un "bilancio comunale di genere", in linea con gli obiettivi tracciati dalla Regione Puglia con le Delibere di Giunta n.1466 del 15.09.2021 e n.844 del 15.06.2022**

2. Obiettivo ESPERIENZA:

- **Costruzione e somministrazione di un questionario finalizzato alla produzione di indicatori utili a descrivere e misurare l'ambiente di lavoro, in relazione ad es. a linguaggi utilizzati, produzione di atti , dotazione organica, inquadramenti professionali e processi di carriera.**

3. Obiettivo COMUNICAZIONE:

- **Comunicazione e diffusione degli esiti progettuali al fine di contrastare stereotipi di genere e promuovere l'adozione di buone pratiche.**

Prima di procedere con un'analisi di maggior dettaglio del Piano delle azioni e degli obiettivi previsti, si ritiene necessario fotografare la situazione del personale dipendente del Comune di Palo del Colle.

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra, più operativa, con l'indicazione di obiettivi e azioni specifiche.

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (di seguito CUG).

Per il triennio 2024-2026, e in particolare per l'anno 2024, muovendo da una analisi di sintesi del monitoraggio effettuato per l'anno 2023 e dalle necessità rilevate su segnalazioni e sollecitazioni ricevute dal CUG e dalle e dai dipendenti, **si confermano gli obiettivi degli anni precedenti e si definiscono quelli nuovi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale rispettoso delle differenze:**

- ispirato al valore della pari dignità delle persone
- fondato sulla realizzazione delle pari opportunità
- orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
- motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
- impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO: dati comunicati con l'Allegato A) realizzato dal Responsabile del Settore Demografici - Contenzioso – Commercio – Personale a cui vanno i nostri apprezzamenti per il prezioso contributo fornito.

.

Per quanto alla composizione del personale in ottica di genere emerge un quadro di crescente cambiamento nelle proporzioni tra dipendenti uomini e dipendenti donne:

- al 31.12.2023 il totale dei dipendenti uomini è di 27 unità e quello di dipendenti donne è di 30 unità;
- se si guarda all'età del personale del Comune di Palo del Colle si può notare come negli ultimi anni stia crescendo il livello occupazionale femminile, infatti se nella fascia di età oltre i 60 anni si registra una percentuale di 40,74 di uomini contro il 26,67 delle donne, nella fascia d'età al di sotto dei trent'anni si registra un 13,33 di presenza femminile contro nessuna presenza maschile.

Per quanto al livello di scolarizzazione si conferma una maggiore presenza femminile in possesso di laurea, con 17 unità donne e 13 unità uomini, che non riesce però a determinare il passaggio alle posizioni apicali dove è presente una percentuale del 71,43 % di uomini e solo il 28,57 di donne, confermando la maggiore difficoltà delle donne a progredire nella carriera.

Per quanto alla composizione delle commissioni di concorso si nota il rispetto del criterio di parità con il 50% per ciascuna componente.

Da ultimi i dati relativi alle misure di conciliazione e congedi.

Per le prime si registra una situazione di quasi parità che vede usufruire di part-time a richiesta/telelavoro/orario flessibile 3 uomini e 2 donne.

Per le seconde invece è presente ancora una percentuale maggiore di personale femminile che usufruisce di congedi parentali e permessi ai sensi della Legge 104/92 con il 33,03 % di permessi giornalieri usufruiti da donne contro il 18,35 % da uomini e un 21,56 di congedi parentali giornalieri usufruiti da donne contro lo 0,46 da uomini.

In base a quanto emerso dai dati sopra commentati, dalle segnalazioni pervenute al GUG dal personale, dalle constatazioni delle/dei componenti

del Comitato stesso ed agli input provenienti da normative e accadimenti su base locale e su base nazionale, si è giunti alla formulazione del Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2024-2026 che di seguito viene illustrato.

Tra le impostazioni di metodo si è deciso fosse importante includere, nell'ambito degli obiettivi, anche il monitoraggio periodico e ricorsivo (ricorrente), partendo dal presupposto che tali strumenti di previsione strategica sono efficaci soprattutto se inseriti in un processo di verifica costante e in ottica evolutiva.

Anche per il triennio 2024-2026 le Azioni sono strutturate sui cinque obiettivi generali su cui si sviluppano i principali ambiti di azione del CUG individuando le azioni positive ritenute prioritarie per l'anno 2024 e per la programmazione del triennio e declinando, per ogni azione, i relativi indicatori e target.

Per quanto di seguito indicato alla voce "Spesa" si fa riferimento ai capitoli di Spesa n.1806 "Attività di promozione delle pari opportunità – acquisto beni" (attuale capacità di euro 2840,00) e n. 1807 "Attività di promozione delle pari opportunità – prestazione di servizio" (attuale capacità di euro 2760,00), in capo a: Ufficio Personale/Pari Opportunità.

.

Il piano si articola nei seguenti obiettivi:

- A. Qualità dell'ambiente di lavoro**
- B. Formazione informazione**
- C. Benessere organizzativo - Promozione e tutela della salute**
- D. Sviluppo carriera e professionalità**
- E. Rafforzamento azione del CUG**

per il raggiungimento dei quali si possono individuare una serie di azioni positive di seguito schematizzate:

Obiettivo	Azioni
A – Qualità dell’ambiente di lavoro	<p>Il Comune di Palo del Colle si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale del personale ponendo in essere ogni azione necessaria per evitare che si verifichino situazioni conflittuali e qualsiasi forma di discriminazioni. Si prefigge, inoltre, l’obiettivo di migliorare l’organizzazione del lavoro e adottare strumenti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.</p>
B – Formazione – Informazione	<p>La formazione, e parallelamente una capillare attività di informazione e sensibilizzazione, rivolte a tutta la comunità lavorativa, rappresentano uno strumento essenziale a disposizione dell’ente comunale nella sfida quotidiana all’efficienza ed efficacia dell’attività amministrativa al servizio della cittadinanza.</p> <p>In un’ottica a lungo termine, investire nella formazione significa programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e /o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno.</p>
C – Benessere Organizzativo - Promozione e Tutela della salute	<p>Il benessere organizzativo può essere condizionato da tutte le scelte dell’Ente. Sia a livello generale, in materia di gestione del personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili di Settore, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto</p>

	dalle e dai dipendenti.
	La promozione e la sensibilizzazione sui temi della prevenzione della salute e sicurezza riveste un carattere di grande attualità. Pertanto è importante realizzare iniziative di promozione della prevenzione della salute e della sicurezza dei dipendenti, nei luoghi di lavoro e per la cittadinanza.
D – Sviluppo carriera e professionalità	Al fine di fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità personale, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, è imprescindibile favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno dell'Ente al fine di migliorarne la performance. Così come riveste una priorità favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari e/o motivi di salute.
E – Rafforzamento Azione del CUG	Assume grande rilievo compiere azioni volte a rafforzare l'incisività delle iniziative proposte dal CUG, promuovendone le attività e attuandone il coinvolgimento in tutte le procedure volte ad assicurare al personale il benessere individuale e organizzativo, la salute e sicurezza, il diritto antidiscriminatorio, così come previsto dalla normativa vigente ed in particolare con riferimento alla direttiva della Presidenza del Consiglio n. 2/2019.

Obiettivo “A” – Qualità dell’ambiente di lavoro

Azione A.1	<p>Monitoraggio degli strumenti di conciliazione, della gestione di personale e di altri dati utili al Comitato:</p> <p>a) Monitorare l’andamento degli strumenti di conciliazione con attenzione alla distribuzione tra uomini e donne (part-time, telelavoro, congedi parentali, ...</p> <p>b) ogni altro monitoraggio utile al Comitato per valutazioni su parità e uguaglianza di genere</p>
Finanziamenti	Non previsti
Strutture/Personale coinvolti nell’intervento	Tutti i Settori comunali su coordinamento dell’Ufficio Personale - Ufficio Pari Opportunità-CUG
Periodo presunto di realizzazione	2024-2026

Azione A.2	Adottare un Codice etico di comportamento
Finanziamenti	Non previsti
Strutture/Personale coinvolti nell’intervento	Settore Personale - CUG

Periodo presunto di realizzazione	2024 – 2026
-----------------------------------	-------------

Azione A.3	<p>Favorire il lavoro agile, promuovendone la compatibilità con l'organizzazione del lavoro dell'Ente comunale.</p> <p>Tale modalità di prestazione lavorativa, oltre ad essere una politica di conciliazione, è una leva che, se ben utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra responsabili apicali e collaboratori e, quindi, un'organizzazione più "sostenibile".</p> <p>Adoperarsi affinché le istanze del CUG e delle Organizzazioni Sindacali vengano considerate nella stesura del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA).</p>
Finanziamenti	Risorse proprie di bilancio
Strutture/Personale coinvolti nell'intervento	Tutti i Settori dell'Ente, sotto il coordinamento del Settore Personale in collaborazione con il CUG
Periodo presunto di realizzazione	2024 – 2026

Obiettivo "B" – Formazione - Informazione

Azione B.1	<p>Informazione al personale dipendente delle attività della/del Consigliere di Fiducia, dello Sportello di Ascolto e del Comitato Unico di Garanzia</p> <p>Promozione della figura del ruolo della/del Consigliere di Fiducia, dello Sportello di Ascolto</p>
-------------------	--

	<p>e sostegno al funzionamento del Comitato Unico di Garanzia e supporto alle loro attività all'interno dell'Amministrazione anche tramite la condivisione, di procedure, formazione e buone prassi.</p> <p>Sensibilizzazione, informazione e formazione sul contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere, sull'antidiscriminazione, sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche i responsabili di ogni ufficio.</p> <p>Promuovere i vari strumenti esistenti di supporto alla maternità e paternità (congedo parentale) tramite la diffusione delle informazioni rivolte al personale.</p>
Finanziamenti	Risorse proprie di bilancio
Strutture/Personale coinvolti nell'intervento	Settore Personale e, per quanto di rispettiva competenza, gli altri Settori dell'Ente, in collaborazione con il CUG.
Periodo presunto di realizzazione	2024 – 2026
Azione B.2	Creare occasioni seminariali e/o convegni al fine di arricchire le conoscenze e la partecipazione da parte delle dipendenti e dei dipendenti
Finanziamenti	Risorse proprie di bilancio
Strutture/Personale coinvolti nell'intervento	Settore Personale e, per quanto di rispettiva competenza, gli altri Settori dell'Ente, Ufficio Pari Opportunità, CUG.
Periodo presunto di	2024 – 2026

realizzazione	
---------------	--

Obiettivo “C” – Benessere organizzativo - Promozione e tutela della salute

Azione C.1	Effettuare una mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutte e tutti dipendenti. La mappa ottenuta si rivelerebbe di grande importanza per guidare la programmazione dei fabbisogni di nuovo personale e permettere la ricognizione delle competenze già presenti nell’Ente per consentire una migliore allocazione delle persone garantendo da un lato di valorizzarne il potenziale inespresso e dall’altro il miglior funzionamento dell’organizzazione, incentivando così lo sviluppo professionale, l’apprendimento e la motivazione.
Finanziamenti	Risorse proprie dei Settori coinvolti
Strutture/Personale coinvolti nell’intervento	Ufficio Personale / Ufficio Pari Opportunità / CUG
Periodo presunto di realizzazione	2024 - 2026

Azione C.2	Formulare proposte di modifica dell’organizzazione dei tempi di lavoro, a partire dal regolamento sull’orario di lavoro e di servizio dei dipendenti, per attuare misure finalizzate alla omogeneizzazione degli orari di apertura e
-------------------	--

	<p>chiusura degli Uffici Comunali. In tal modo si otterrebbe un risparmio in termini di fabbisogno energetico dei locali comunali ma anche in termini di sostenibilità ambientale incentivando il carsharing (usando un veicolo in condivisione con altri colleghi) che rappresenta uno dei pilastri della mobilità sostenibile. Inoltre si renderebbe più sicura la permanenza del personale (attualmente in buona misura femminile) negli Uffici poiché non verrebbe consentito il passaggio e il transito di malintenzionati negli orari di chiusura degli uffici al pubblico consentendo così anche la chiusura del cancello di accesso.</p>
Finanziamenti	Non previsti
Strutture/Personale coinvolti nell'intervento	Ufficio Personale / CUG
Periodo presunto di realizzazione	2024 – 2026

Azione C.3	<p>Creare uno sportello di ascolto con personale qualificato (Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri) e nominare un/una Consigliere/a di fiducia; entrambe le realtà verranno istituite con il Codice etico di comportamento di cui all'Azione A.3. Nel predetto Codice saranno definiti compiti, funzioni e modalità di individuazione.</p>
Finanziamenti	Non previsti

Strutture/Personale coinvolti nell'intervento	Ufficio Personale-Ufficio Pari Opportunità – CUG
Periodo presunto di realizzazione	2024 – 2026

Azione C.4	Promuovere corretti stili di vita attraverso incontri sul tema della salute e della sicurezza, nonché iniziative di divulgazione sulle tematiche della salute e della prevenzione attraverso incontri pubblici e iniziative da rivolgere al personale dipendente e alla collettività.
Finanziamenti	Risorse proprie di bilancio
Strutture/Personale coinvolti nell'intervento	Ufficio Personale – Ufficio Pari Opportunità – Ufficio Prevenzione Salute e Sicurezza - CUG
Periodo presunto di Realizzazione	2024 – 2026

Azione C.5	Promuovere iniziative di formazione sui compiti e funzioni del CUG, del/la Consigliere/a di fiducia, dello Sportello di Ascolto, e delle loro relazioni con il Servizio Prevenzione e Protezione, il Medico competente, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS),
Finanziamenti	Risorse proprie di bilancio

Strutture/Personale coinvolti nell'intervento	Ufficio Personale – Ufficio Pari Opportunità – Ufficio Prevenzione Salute e Sicurezza - CUG
Periodo presunto di Realizzazione	2024 – 2026

Obiettivo “D” – Sviluppo carriera e professionalità

Azione D.1	<p>Accompagnamento del personale dipendente in entrata e in uscita:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valorizzare la professionalità del personale che va in pensione e accompagnare l'accesso del personale assunto anche tramite scambi di esperienze, conoscenze e capacità tra personale di diverse generazioni • Raccogliere buone esperienze da condividere con le diverse strutture per avvicinare le persone ai contenuti creando, laddove possibile, un punto di incontro o uno spazio virtuale per l'accoglienza e il passaggio tra personale neoassunto e in uscita
Finanziamenti	Non previsti
Strutture/Personale coinvolti nell'intervento	Tutti i Responsabili di Settore coordinati dal CUG
Periodo presunto di Realizzazione	2024 – 2026

Obiettivo “E” – Rafforzamento azione del CUG

<p>Azione E.1</p>	<p>Formare le competenze dei componenti del CUG e del personale a vario titolo coinvolto nella realizzazione del Piano delle Azioni Positive sulle materie che costituiscono oggetto dell’attività di tale organismo al fine di agevolarne e potenziarne l’azione.</p> <p>Sviluppare attraverso il CUG relazioni continuative con il personale dipendente al fine di pianificare obiettivi comuni, scambiare informazioni e collaborare alla realizzazione di percorsi formativi comuni.</p> <p>Giungere alla redazione di un manuale "Parole in <i>Genere</i> - scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere" inerente il linguaggio rispettoso delle differenze di genere riferibile anche a fattori quali: disabilità e origine etnica o religiosa;</p> <p>a) adeguamento degli applicativi informatici alle prescrizioni del manuale b) formazione rivolta al personale c) Adeguamento dei modelli di atti e comunicazioni alla prescrizione del manuale</p>
<p>Finanziamenti</p>	<p>Risorse di bilancio</p>
<p>Strutture/Personale coinvolti nell’intervento</p>	<p>Ufficio Pari Opportunità – Ufficio Personale - CUG</p>
<p>Periodo presunto di Realizzazione</p>	<p>2024 – 2026</p>

Azione E.2	Creare una apposita casella di posta elettronica per il CUG in modo da consentire la dovuta riservatezza delle comunicazioni, così come per Sportello d'ascolto e Consigliere di Fiducia al momento della loro istituzione.
Finanziamenti	
Strutture/Personale coinvolti nell'intervento	Ufficio Personale /Ufficio Pari Opportunità, in coordinamento con il Settore Lavori Pubblici – Servizio Informatico
Periodo presunto di realizzazione	2024 – 2026

Considerazioni conclusive

Il presente piano viene trasmesso, per il parere di competenza, al CUG, alla “Consigliera di Parità Regionale” e alla “Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari”.

Il Piano ha durata triennale decorrente dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione dello stesso, adottata dalla Giunta Comunale.

Successivamente alla sua adozione, il Piano, la cui rilevanza strategica appare non discutibile, sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Palo del Colle nella Sezione Amministrazione Trasparente, affinché i dipendenti comunali e i cittadini possano averne conoscenza.

Ciascun Responsabile di Settore, ad ogni modo, nell'esercizio delle peculiari potestà di datore di lavoro dovrà curarne la diffusione al personale assegnato.

Nel periodo di vigenza, sarà possibile raccogliere pareri, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni in merito alle problematiche riscontrate.

Al Comitato Unico di Garanzia e all'Ufficio Personale viene assegnato il

compito di proporre l'aggiornamento del Piano, affinché sia costantemente adeguato alla naturale evoluzione dell'organigramma tecnico-amministrativo del Comune di Palo del Colle e, quindi, costituisca uno strumento diretto alla concreta attuazione e realizzazione del fondamentale principio di parità di genere, costituzionalmente tutelato. Al Comitato Unico di Garanzia viene assegnato il compito di verifica delle Azioni previste e del rispetto dei fondamentali principi di parità, di non discriminazione, di sostenibilità così come garantiti dalla costituzione e dalle norme e gli ordinamenti vigenti, in particolare per le pubbliche amministrazioni.