



CITTA' di MESAGNE
(Provincia di Brindisi)

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025-2027

(art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n°198 “Codice di legge per la parità di opportunità tra uomo e donna,
a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246”)

1. PREMESSA NORMATIVA

Il presente Piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198, "*Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna*", secondo cui: "*le amministrazioni dello Stato[.] 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.*"

Il piano ha durata triennale e individua "*azioni positive*" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come " *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*".

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Come previsto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano è assorbito come allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti, vi è pertanto una correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della Pubblica Amministrazione.

Il Piano considera inoltre quanto previsto dal D. Lgs. n. 105 del 30 giugno 2022, recante l'"*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio*". Il predetto decreto prevede disposizioni per migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Salvo che sia diversamente specificato, le sue previsioni si applicano anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Il Piano 2025-2027 tiene conto infine, da un lato, delle attività svolte, delle iniziative intraprese e dei risultati conseguiti nel corso dello scorso triennio nonché, dall'altro, di quanto emerso nel corso del medesimo periodo nel settore delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

2. SITUAZIONE ATTUALE

Il personale in servizio alla data attuale oltre al Segretario Comunale, è di 125 unità così suddivise:

Descrizione	Area Operatori	Area Operatori Esperti	Area Istruttori	Area Funzionari - EQ	TOTALE POSTI
Posti di ruolo a tempo pieno	8	38	53	21	120
Posti di ruolo a tempo parziale			2	1	3
Posti a tempo determinato			1		1
Posti coperti con convenzione art.23 CCNL				1	1
Totale	8	38	56	24	125

Distinzione per Sesso dei posti coperti:

	Cat A		Cat B		Cat C		Cat D		TOTALE	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti di ruolo a tempo pieno	5	3	14	24	34	19	4	17	57	63
Posti di ruolo a tempo parz.					2		1		3	0
Posti a tempo determinato						1			0	1
Posti coperti in Convenzione ex art.23							1		1	0
Totale	5	3	14	24	36	20	6	16	61	64

Totale Donne	64	51,20 %
Totale Uomini	61	48,80 %
	125	100%

di cui	U	D
--------	---	---

Dai dati su esposti si evince un'inversione di percentuale di presenza tra personale di genere femminile e personale di genere maschile rispetto all'anno precedente, dove si registrava una percentuale di uomini pari al 53,49% ed una percentuale di donne 46,51%.

3. OBIETTIVI

Il Piano è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo, oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione; e ciò, nel rispetto della pertinente normativa, in coerenza con le Linee-guida sulla "*parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni*" adottate il 6 ottobre 2022 dal Dipartimento per le Pari Opportunità del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Tali linee di intervento si declinano nei seguenti obiettivi:

1. Promuovere una prospettiva di genere (*gender mainstreaming*) che tenga conto, nella fase di progettazione e attuazione delle politiche, nella formulazione e nell'attuazione di atti amministrativi, e delle diverse attività, dell'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donna e uomo e del contrasto ad ogni forma di discriminazione.
2. Favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata.
3. Incoraggiare iniziative a favore del benessere organizzativo e della sicurezza per una migliore organizzazione del lavoro.
4. Valorizzare il ruolo e le attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia e dallo Sportello di Ascolto potenziando la proiezione esterna e sostenendo una più ampia divulgazione delle iniziative proposte.

Tali linee d'intervento si inseriscono in una linea di continuità segnata dalle attività svolte in attuazione dei precedenti Piani Triennali.

4. Attività di monitoraggio/analisi/informazione

- Monitorare l'attuazione degli strumenti di conciliazione tra esigenze personali e professionali, quali la flessibilità oraria nonché l'utilizzo del lavoro agile secondo il regolamento vigente.
- Promuovere l'attività di monitoraggio del benessere organizzativo presso

l'Amministrazione tramite la predisposizione di un questionario da sottoporre al personale.

- Promuovere iniziative di informazione e sensibilizzazione relativamente alle opportunità di carriera e alle procedure concorsuali al fine di aumentare il bacino di possibili candidati e candidate interessati alle opportunità offerte dall'Amministrazione.

5. Azioni e priorità

Promozione delle politiche di genere e di contrasto ad ogni forma di discriminazione

- Dare compiuta attuazione a quanto previsto in tema di pari opportunità dal D.lgs. 198/2006 e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio n. 2/2019.
- Garantire il rispetto del principio delle pari opportunità, dell'uguaglianza tra generi ed il contrasto ad ogni forma di discriminazione, anche indiretta, ai sensi dell'art. 25 del D. Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità) in materia di qualificazione professionale, di assegnazione degli incarichi e nei processi valutativi assicurando il necessario bilanciamento tra parità di genere e valorizzazione del merito e delle competenze di ciascun dipendente.
- Con riguardo alle posizioni apicali rafforzare l'impegno a ridurre sempre più il divario di genere, tenendo sempre conto del numero di donne e di uomini presenti nei ruoli apicali e nel rispetto di quanto previsto dal D.P.R. 18/67.
- Continuare a promuovere l'attuazione delle pertinenti disposizioni normative anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.
- Utilizzare in tutti i documenti ufficiali e di lavoro un lessico attento alle differenze di genere, non discriminatorio ed inclusivo.
- Promuovere, a tutti i livelli, attività di sensibilizzazione e formazione.
- Continuare a garantire una corretta informazione e attuazione della normativa a tutela della maternità e della paternità, incluso in sede di valutazione.
- Continuare a elaborare i dati sul personale ripartendoli per genere.
- Promuovere atti amministrativi per le parità di trattamento delle opportunità tra uomo e donna e contrastando ogni forma di discriminazione con campagne di sensibilizzazione in ogni campo possibile.

Conciliazione lavoro e vita privata

- Sostenere l'Amministrazione nell'azione volta a modernizzare i metodi di lavoro al fine di tenere adeguatamente conto dell'esigenza di conciliare lavoro e vita privata,

obiettivo ormai riconosciuto anche a livello europeo.

- Accompagnare il cambiamento della cultura organizzativa anche e soprattutto nell'ottica del benessere organizzativo.
- Valorizzazione del ruolo del CUG nel fornire elementi circa le modalità di attuazione del lavoro agile quale una delle modalità ordinarie di lavoro nella PA, secondo le indicazioni delle Linee guida per la stesura del Piano Integrato di attività e organizzazione per le PA (PIAO), coinvolgendolo nel monitoraggio della sua attuazione, nell'ottica della conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionale al miglioramento del benessere organizzativo, nonché nell'ottica di garantire una sua coerente applicazione all'interno degli uffici dell'Amministrazione.

Benessere organizzativo e sicurezza

- Valorizzare la diversità anche attraverso attività di sensibilizzazione rivolta a tutto il personale.
- Continuare ad assicurare ai dipendenti disabili piena accessibilità alle strutture (sia dall'esterno che all'interno), alla strumentazione in uso ed ai contenuti web pubblicati sulla Intranet e sul sito istituzionale.
- Sviluppare moduli formativi in tema di gestione dello stress e della comunicazione in situazioni di emergenza.
- Coniugare benessere organizzativo e sostenibilità ambientale tramite la pianificazione di specifiche azioni che coinvolgano tutto il personale.

Ruolo e attività del CUG

- Favorire il dialogo con la rete del Comitato Unico di Garanzia individuando nuove occasioni di incontro e confronto, anche al fine di partecipare a iniziative comuni.
- Contribuire a rafforzare l'attività del Comitato e la sua valorizzazione, in linea con quanto predisposto dalla sopracitata Circolare n. 1/2022, nell'ottica del miglioramento della cultura organizzativa dell'Amministrazione, anche tramite la convocazione di tavoli di lavoro ad hoc per approfondire questioni di comune interesse.
- Avviare un confronto periodico con il CUG, sulle questioni di interesse comune quali, ad esempio, la gestione dello stress lavoro-correlato, la salubrità e sicurezza dell'ambiente di lavoro, la mobilità, la sostenibilità ambientale delle attività lavorative.

Il Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con l'Amministrazione, si impegna a verificare l'attuazione delle azioni elencate nel rispetto dei principi fissati dalla vigente normativa.

DURATA

Il presente atto costituisce nuovo Piano Triennale delle azioni positive 2025-2027 avente durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.