



CITTÀ DI MARTINA FRANCA
Provincia di Taranto

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 4 del 09/01/2025

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027, APPROVAZIONE

L'anno **2025** il giorno **09** del mese di **Gennaio** convocata nei modi di legge alle ore **15:30** con prosieguo, in presenza, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei sigg.

N°	Qualifica	Nome	Presente	Assente
1	Sindaco	PALMISANO GIANFRANCO	X	
2	Vice Sindaco	CONVERTINI ANNUNZIATA	X	
3	Assessore	LASORTE ANNA	X	
4	Assessore	GIANFRATE ANGELO	X	
5	Assessore	DILONARDO CARLO	X	
6	Assessore	ANGELINI VINCENZO	X	
7	Assessore	RUGGIERI ROBERTO	X	
8	Assessore	CASTRONUOVO PASQUALINA	X	

Partecipa il **Segretario Generale Eugenio De Carlo**.

Il Sindaco, constatata la legalità della riunione, invita a deliberare sull'oggetto.

Oggetto: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027, APPROVAZIONE

LA GIUNTA COMUNALE

Relazione l'Assessore al Personale sulla base dell'istruttoria effettuata dai componenti uffici e servizi comunali, ai sensi del combinato disposto degli art. 49 e 147 bis T.U.EL. D. Lgs. n. 267/00 e s.m.i.;

L'art. 21, c. 1, Legge 183/2010 e la direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica, disciplinano il Piano triennale delle azioni positive.

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.

Le azioni positive sono misure mirate 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 sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La legislazione mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, 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.

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 ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive. 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.

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 donne e uomini. 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 fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini. Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità, così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce "il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3).

Il Piano di azioni positive reca gli aggiornamenti annuali, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019. Le finalità perseguite dalla direttiva e prevalenti nel piano dell'azioni positive anno 2025-2027, possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- affrontare con successo la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;

- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- sensibilizzare il ruolo dei CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- sensibilizzare la pubblica amministrazione per le problematiche in argomento;
- formazione per promuovere la cultura del rispetto e della parità tra dipendenti pubblici;
- attuazione delle indicazioni dell'art.6 del DPR n.487/1994 così come modificato dal DPR n.82/2023 *“Al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, si applica il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), in favore del genere meno rappresentato”*.
- evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta.

Le linee di azioni riguarderanno:

1) L'azione concerne il rafforzamento del Comitato unico di garanzia (CUG), attraverso 3 funzioni:

- funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni positive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'Amministrazione pubblica;
- funzione consultiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale;
- funzione verifica: relazione annuale sulla situazione del personale attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità e posizioni organizzative.

L'azione concerne inoltre l'obbligo di osservare ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo e riferite ai fattori

di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali.

2) Azioni di Contrasto di qualsiasi Forma di discriminazione e di Violenza Morale o Psicica:

- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni,
- Evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta,
- Formazione ed informazione,
- evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;

3) formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'azione prevede la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'azione riguarda anche la produzione di tutte le statistiche sul personale ripartite per genere; l'uso in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di termini non discriminatori; la promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi.

4) Politiche di reclutamento e gestione del personale:

- l'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio.

Una priorità è avere dipendenti che traggano soddisfazione dal proprio lavoro, riconoscendosi nei valori dell'Amministrazione e nell'orgoglio di esserne i primi portatori e che pratichino coscientemente il proprio ruolo di interfaccia tra la città e le istituzioni pubbliche.

Obiettivi del Piano:

- rafforzare il “sistema benessere” attraverso servizi, azioni, comportamenti e investimenti;
- rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione;
- coinvolgere i dipendenti nelle politiche e nelle strategie;
- migliorare le sinergie tra gli uffici e i rapporti collaborativi, anche mediante il coinvolgimento di tutti gli operatori nella semplificazione dei processi dell’ente;
- aumentare l’efficienza e la capacità di soddisfare l’utenza, nella convinzione che lavoratori soddisfatti del proprio lavoro contribuiscano a rendere un migliore servizio alla cittadinanza;
- introdurre innovazione, trasparenza e accessibilità alle informazioni;
- mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari;
- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa;
- favorire l’adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
- garantire il rispetto delle “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità” a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali;
- diffondere un’immagine positiva dell’ente attraverso i comportamenti e gli atteggiamenti di tutti i lavoratori e delle buone prassi,
- garantire tramite l’inserimento nel programma formativo obbligatorio dell’anno 2025, di un corso sul tema dal titolo “La cultura del rispetto” frutto del protocollo d’intesa tra il Ministero per la pubblica Amministrazione e l’Inail che punta a costruire la cultura condivisa sulla tematica della salute e della sicurezza sul lavoro;
- formazione, dando seguito alla Direttiva ministeriale “riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue

forme”;

I destinatari del presente programma sono tutti i dipendenti del Comune di Martina Franca. La composizione del personale al 31 dicembre 2024 è articolata come segue:

Personale del Comune di Martina Franca al 31.12.2024, così distinto :

	Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Totale
Uomini	16	53	33	6	108
Donne	36	40	21	1	98

Oltre a:

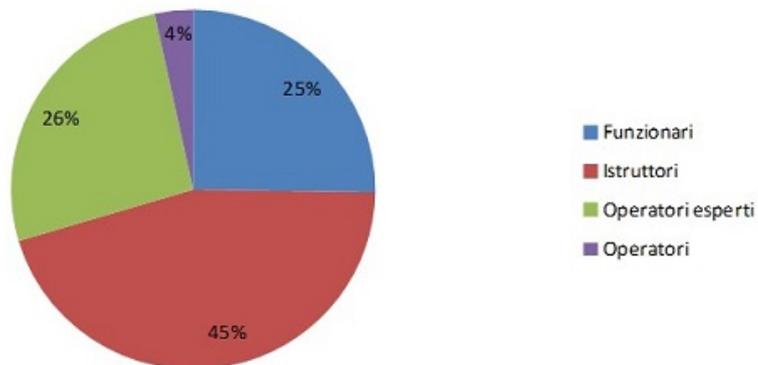
Segretario Generale : n. 1 - Uomo

Responsabili dei servizi : n. 4 uomini – n. 2 donne

Classi età	Femmine	Maschi	Totale
20-29	2	2	4
30-34	9	6	15
35-39	21	10	31
40-44	18	13	31
45-49	15	18	33
50-54	18	23	41
55-59	10	12	22
60-64	4	19	23
Oltre 65	1	5	6
Totale complessivo	98	108	206

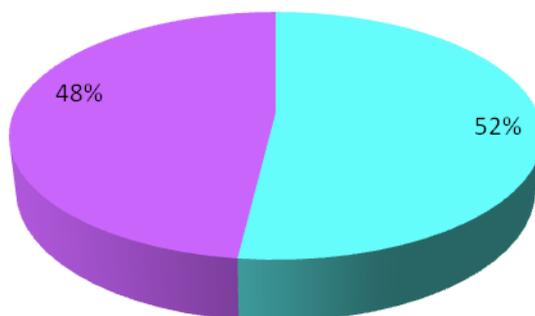
Nella distribuzione per fasce di età risulta maggiore la concentrazione del personale nella fascia 50-54 ed una minore concentrazione dei dipendenti nella fascia 20-29. Nelle restanti fasce risulta una distribuzione equa. Ovviamente, viste le norme sui pensionamenti, la fascia oltre i 65 anni risulta in fase di decremento.

PERSONALE TOTALE NON DIRIGENTE



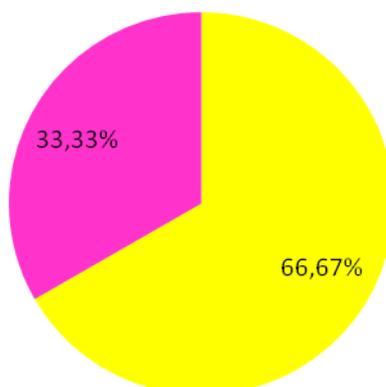
PERSONALE TOTALE NON DIRIGENTE

■ UOMINI ■ DONNE



PERSONALE DIPENDENTE DIRIGENTE

■ UOMINI ■ DONNE



Presso questo Comune, all'interno del personale dell'ente, da sempre, si è verificata una quasi totale parità di uomini e donne tra il personale in servizio, che permane tuttora, come risulta dal prospetto sopra riportato e specialmente nelle fasce più giovani segno di un radicale cambiamento.

Al momento, quindi, non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il miglioramento di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Infine, è il caso di sottolineare che all'interno di questa Amministrazione viene di fatto garantita da anni la presenza femminile all'interno delle commissioni di selezione dei concorsi pubblici e, in genere, per selezioni di risorse umane.

Tenuto conto inoltre che:

- con la Deliberazione di G.C. n.75 del 26.2.2015 è stato costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni- CUG";
- con la deliberazione sopra indicata è stato approvato l'articolo unico rubricato del regolamento per i criteri di costituzione del C.U.G. definendone la composizione;
- con la Deliberazione di G.C. 445 del 22.10.2015 è stato recepito il nuovo regolamento proposto dal CUG;
- con nota prot.16963 del 7.03.2024 è stato inviato "Avviso di interpello" alle OO.SS. per l'indicazione dei loro nuovi rappresentanti nel CUG e pubblicato all'albo

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art. 20 e 21 D.lgs 82/2005.

comunale elettronico e sul sito web istituzionale per la designazione dei nuovi componenti dell'Amministrazione per far parte del CUG;

- nella conferenza dei Dirigenti del 6.6.2024 è stata concordata la nomina del presidente del CUG;
- con la Determinazione Dirigenziale n.2136 del 27.06.2024 è stato nominato il nuovo Comitato Unico di Garanzia (CUG), essendo cessato il precedente,
- con prot. 91762 del 30.12.2024 il CUG ha trasmesso verbale della riunione del 30.12.2024 in cui sono state approvate le proposte del piano dell'azioni positive 2025-2027;

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) previsto dall'art. 21, c. 1, Legge 183/2010, rafforzato dalla direttiva del Presidente del Consiglio n. 2 del 2019 sostituisce, unificandoli ed assumendone le competenze il Comitato pari opportunità e il Comitato mobbing.

Detto organismo è composto da:

- un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del C.C.N.L.;
- un pari numero di rappresentanti dell'Ente, tra cui il presidente.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, anche in collaborazione con la Consigliera di fiducia dell'Ente, al fine di realizzare un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Tenuto conto che il CUG esercita in particolare le funzioni:

Propositive su:

- predisposizione proposte di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini;

- 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 fiducia dell'Ente e con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- 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) all'interno dell'Ente;
- azioni atte a superare le disparità e differenze di applicazione degli istituti contrattuali all'interno dell'Ente, favorendo la trasparenza e la diffusione dell'informazione
- tematiche rientranti in generale nelle proprie competenze.
- Attività consultiva, formulando pareri su:
 - progetti di riorganizzazione;
 - 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;
 - atti dell'Ente suscettibili di incidere sulle tematiche di propria competenza.

Di verifica su:

- attuazione del Piano di Azioni Positive,
 - risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità,
 - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo,
 - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e del mobbing,
 - verifica attribuzione incarichi dirigenziali e posizioni organizzative per individuare eventuali differenziali retributivi tra i generi,
 - 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, nella promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
- Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Martina Franca sarà realizzato con la collaborazione fra più Assessorati e Settori dell'Amministrazione

Comunale. Il presente Piano ha validità annuale, dalla data di adozione e, come già in precedenza citato, nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati, al fine di poter aggiornare, correggere e sviluppare gli obiettivi e le metodologie adottate. Il Piano potrà quindi essere oggetto di revisione ed aggiornamento continuo.

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE.

AZIONE N. 1

TITOLO - Formazione specifica sulle differenze di genere, valorizzazione e comprensione delle diverse risorse umane presenti in Servizi e Uffici.

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo: Formazione del personale dipendente al fine di migliorare la consapevolezza rispetto alle tematiche di genere, fornire strumenti decisionali e di supporto ai dipendente in materia di conciliazione dei tempi di lavoro, personali e di cura.

Inserimento nel piano di formazione generale dell'ente, con specifico finanziamento, incontri per Dirigenti e Posizioni organizzative sulla tematica dell'organizzazione del lavoro in una ottica di valorizzazione delle differenze di genere per aumentare la sensibilità e la consapevolezza in materia partendo da livello più alto dell'organizzazione.

Inserimento nel piano di formazione generale dell'ente, con specifico finanziamento, di un percorso di formazione rivolto ai dipendenti sulle tematiche generali delle politiche di valorizzazione delle differenze di genere, nonché delle possibilità offerte dalle normative in materia di congedi parentali e di cura, sull'utilizzo del part time, ecc. per sensibilizzare e favorire anche i lavoratori maschi ad utilizzare le agevolazioni previste, anche mediante l'inserimento nel prossimo piano della formazione obbligatoria di tutti i settori del percorso formativo specifico sul portale Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica, denominato "La cultura del rispetto", frutto del Protocollo di Intesa tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Inail, che punta a costruire una cultura condivisa sui temi della salute e della sicurezza sul lavoro attraverso la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, dando seguito alla Direttiva Ministeriale "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme" che individua nella formazione e nella sensibilizzazione le leve abilitanti essenziali per affermare nella pubblica amministrazione una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi sessisti sul luogo di lavoro.

Il programma formativo richiamato, della durata complessiva di circa 12 ore, mira a sostenere la cultura del rispetto della persona e a valorizzare le diversità di genere, di

ruolo e di professione al fine di raggiungere gli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo, anche avvalendosi di specifici strumenti e della corretta comunicazione interpersonale. Il programma intende, inoltre, sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro fondato sul rispetto e sulle pari opportunità. Diversi i temi affrontati: dalla comunicazione all'ascolto, dal valore della diversità a una panoramica sulla normativa e il ruolo della cultura, dalle discriminazioni alla necessità di riconoscere gli atti persecutori e quelli violenti, con un focus sul fenomeno del Burnout e la proposta di una "leadership gentile", che guidi con empatia e rispetto.

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

Periodo di realizzazione: annualità 2025

AZIONE N. 2

TITOLO – Prosecuzione della diffusione di una cultura di genere.

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo: Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità. Promuovere un riequilibrio tra i generi all'interno dei settori.

Descrizione intervento: Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori").

Strutture coinvolte: Strutture dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: Riconfermare nel 2025.

AZIONE N. 3

TITOLO – Costituzione di Commissioni di concorso/selezione

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo: Continuare a garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni già garantite dall'Amministrazione Comunale di Martina Franca.

Descrizione intervento: Nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni di risorse umane in genere, salvi i casi di motivata impossibilità, dovrà essere riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad 1/3.

Strutture coinvolte nell'intervento: Strutture dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: Azione da confermare con le nuove procedure concorsuali anche nel 2025.

AZIONE N. 4

TITOLO – Incontri Periodici tra Dirigenti, Responsabili e Dipendenti.

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Obiettivo: Quest'azione, è volta al miglioramento delle attività di comunicazione da parte della dirigenza nei confronti del personale non dirigente con lo scopo anche di aggiornamento delle attività d'ufficio e di settore in genere come ad esempio l'assegnazione e monitoraggio degli obiettivi di performance. Gli incontri mirano ad incrementare il senso di partecipazione del personale nella definizione e diffusione della conoscenza degli obiettivi della performance organizzativa e individuale e così aumentare il senso di coinvolgimento del personale in tali processi.

Risultato Atteso: miglioramento del giudizio espresso dal personale riscontrato nelle risposte del questionario sul benessere organizzativo.

Periodo di realizzazione: Periodica.

AZIONE N. 5

TITOLO – Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza.

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo: Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio, adottando tutte le misure necessarie ed applicando le nuove normative;

Descrizione intervento: Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro al lavoro,

Strutture coinvolte nell'intervento: Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

Ampliamento delle misure per la situazione sanitaria,

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: iniziato dal 2023, con prosecuzione nel 2024, da riconfermarsi per il 2025.

AZIONE N. 6

TITOLO – Part-time

Destinatari: Tutte i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo: Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari

Descrizione intervento: Su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale e/o familiare, può essere concesso il part-time nel limite del 15% del personale a tempo pieno previsto in dotazione organica per ciascuna categoria, qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

Strutture coinvolte nell'intervento: Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: Azione in corso di realizzazione in virtù della esistenza di disposizioni regolamentari e contrattuali anche tramite le verifiche effettuate, per competenze, dall'OPI costituito nel 2023 .

AZIONE N. 7

TITOLO - Ufficio Sicurezza Aziendale e Ufficio Sorveglianza Sanitaria

L'azione degli Uffici si sviluppa attraverso:

- gli RSPP, che hanno una conoscenza puntuale degli ambienti di lavoro e un contatto continuo con gli addetti e i lavoratori nell'ambito di ogni singola organizzazione;
- il medico competente che, nell'ambito dell'attività di sorveglianza sanitaria, rileva situazioni di disagio o di stress lavoro correlato;

Gli uffici avviano azioni per gli obblighi sanciti dal d.lgs. 81/08 e s.m.i.

Fondamentale è l'intervento di analisi e valutazione rischio stress lavoro-correlato che ha lo scopo di registrare la presenza di potenziali rischi di carattere psicosociale nella organizzazione del lavoro ed evidenzia il peso che gli elementi di contesto organizzativo hanno nell'impatto con le persone e la loro ricaduta nella condizione lavorativa.

Gli interventi di valutazione rischio stress lavoro-correlato, oltre favorire il coinvolgimento diretto dei lavoratori (es. attraverso la somministrazione di questionari), permettono di osservare in modo sistematico la realtà lavorativa e sono strumenti imprescindibili per la costruzione di una base conoscitiva necessaria per progettare e attuare tutte le azioni volte al benessere organizzativo.

In tal senso si segnala il ruolo svolto anche dagli RLS, regolarmente nominati e formati.

AZIONE N. 8

TITOLO – Info pari opportunità sul sito istituzionale dell’Ente

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Finanziamenti: Risorse dell’Ente se necessarie;

Obiettivo: Promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema della pari opportunità

Descrizione intervento: Istituzione nel sito istituzionale dell’Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità

Strutture coinvolte nell’intervento: Amministrazione del Personale e strutture dell’Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all’interno dell’Ente

Periodo di realizzazione: in corso di attuazione con il miglioramento del processo di accesso e degli aggiornamenti.

AZIONE N. 9

TITOLO – Tutelare l’ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, anche non legata al genere

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

In tale ambito il Comune si impegna:

- a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore (ad es.: orientamento sessuale, religione, razza, disabilità ecc.);
- al fine di accertare la sussistenza di situazioni conflittuali, ad avvalersi altresì della consulenza del CUG, il quale, in presenza di accertate situazioni di criticità sottoposte alla sua attenzione, dovrà elaborare eventuali misure correttive e proporle all’Amministrazione ed alle RSU, per la loro adozione e applicazione.
- Si rileva che i Dirigenti hanno attuato un buon clima lavorativo caratterizzato soprattutto dalla capacità di gestire un team e di motivarlo, orientandone il modo di lavorare e di rapportarsi con i clienti interni ed esterni, anche mediante una comunicazione efficace che metta i dipendenti nelle condizioni di conoscere e condividere gli obiettivi. Da questo punto di vista è strategico proprio il ruolo dei Dirigenti, rappresentando la gestione delle risorse umane l’aspetto più importante della nuova cultura organizzativa nella pubblica amministrazione; pertanto una comunicazione efficace ed un giusto investimento sulla motivazione dei dipendenti costituiscono elementi gestionali fondamentali.

E' quindi compito del Dirigente motivare e far crescere i propri collaboratori e garantire il benessere e la possibilità di accedere equamente agli strumenti informativi e formativi messi a disposizione dell'Ente e promuovendo altresì momenti di informazione e confronto.

Il Piano delle Azioni Positive (con azioni trasversali ad alcuni progetti) ha validità triennale.

I progetti sono in continuo divenire, l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile ogni anno. Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi a seguito emersione di nuove opportunità, di nuovi bisogni, di emergenze organizzative, di nuovi percorsi di miglioramento e di ottimizzazione organizzativa, di nuove strategie. Alla luce di tutto ciò sono fondamentali le segnalazioni e le indicazioni che provengono dal CUG al fine di modificare o integrare detto piano sempre più consono alla promozione delle pari opportunità e al rafforzamento del ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche.

Vista la deliberazione n.12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione annuale del "Piano triennale delle azioni positive" previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

Visto il regolamento degli Uffici e Servizi,

Visto lo Statuto Comunale,

Visto Il Dlgs 165/2001

Con l'assistenza giuridico amministrativa del Segretario Generale, ai sensi dell'art. 97, comma 2, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa delle leggi, dello statuto ed ai regolamenti;

Sulla proposta della presente deliberazione è stato espresso solo parere tecnico ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L in quanto il presente provvedimento non comporta impegno di spesa,

In ordine alla REGOLARITA' TECNICA:

parere Favorevole il Dirigente del Settore Personale Dott.ssa Maurizia MERICO

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto che le azioni innanzi riportate e contraddistinte con i numeri da 1 a 9 possono essere adottate quale Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025/2027, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28.11.2005 n. 246" e succ. modif. ed integraz.;

Visto il Verbale del CUG del 30.12.2015

Visto l'art. 48 del T.U., approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000;

Per quanto esposto nella premessa:

DELIBERA

1. **Di approvare** il Piano delle Azioni Positive, innanzi riportato e contraddistinto con i numeri da 1 a 9 per il triennio 2025/2027 giusto Verbale CUG del 30.12.2024, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28.11.2005 n. 246" e succ. modif. ed integraz.
2. **Di disporre**, a cura dell'Ufficio del Personale, l'invio della presente deliberazione, per quanto di propria competenza, alla Provincia di Taranto – Ufficio del Consigliere di parità territorialmente competente - e alla Regione Puglia – Presidente Giunta Regionale – Ufficio del Consigliere regionale di parità.
3. **Di trasmettere**, a cura dell'Ufficio del Personale, copia della presente deliberazione al CUG per le eventuali osservazioni da attuare per il prossimo piano, alle OO.SS. e RR.SS.UU. competenti.
4. **Di disporre** la pubblicazione, a cura dell'ufficio deliberativo, della presente deliberazione sul sito web/Amministrazione trasparente dell'Amministrazione comunale.

Stante l'urgenza e su proposta del Sindaco, la

GIUNTA COMUNALE

con separata votazione unanime e palese,

DELIBERA

di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, 4° comma, del D. Lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente, ai sensi del D. Lgs. 82/2005, come segue:

Il Sindaco
Gianfranco Palmisano

Il Segretario Generale
Eugenio De Carlo