

AGGIORNAMENTO AL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE SULLE PARI OPPORTUNITÀ  
TRIENNIO 2025 - 2027

## PREMESSA

Il Piano delle azioni positive è un documento programmatico adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle Pari opportunità" il quale stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II, pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano: - Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro; - Divieto di discriminazione retributiva; - Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera; - Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali; - Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici; - Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali; - Divieti 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.

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite ai sensi dell'art. 42 del medesimo Codice 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". Si tratta di misure "speciali" che in deroga al principio di uguaglianza formale hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità ed intervengono in un determinato contesto al fine di 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.

L'impianto normativo a sostegno delle pari opportunità contribuisce, inoltre, a delineare il risultato prodotto dall'amministrazione all'interno del c.d. ciclo di gestione della performance sancito dal D.lgs. n. 150/2009. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e stabilisce, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Nel quadro degli interventi in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, si segnala la legge 183/2010, la quale apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte

le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni" (art. 57, comma 01).

Al fine di dare impulso attuativo a tale previsione è intervenuta la direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità che contiene linee guida per il funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che, nelle amministrazioni pubbliche, di cui all'art.1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, sostituiscono -unificandoli - i "Comitati per le Pari Opportunità" e i "Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*", previsti della contrattazione collettiva nazionale.

Le linee guida hanno carattere generale e contengono le indicazioni alle quali le amministrazioni in indirizzo devono attenersi, tenuto conto delle specificità dei rispettivi ordinamenti e dei singoli contratti collettivi.

Per contrastare l'inadeguato livello di applicazione e riconoscimento trasversale delle suddette linee guida è intervenuta la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, adottata dal Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il Sottosegretario delegato alle pari Opportunità. Si è così ritenuto opportuno intervenire per aggiornare e integrare le linee guida del 2011, con l'obiettivo di fornire alle PP.AA. indirizzi operativi puntuali e concreti per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Vengono perciò specificate, per un verso, le concrete linee di azione alle quali si devono attenere la PP.AA. per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone e si puntualizza, per altro verso, il ruolo che, ai medesimi fini, devono rivestire i CUG già costituiti presso le pubbliche istituzioni, rafforzandone i criteri di composizione e le funzioni propositive, consultive e di verifica. Si insiste pertanto sulle misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

L'obbligatorietà dell'adozione del Piano triennale di azioni positive è ribadita e ulteriormente rafforzata nella direttiva n. 2/2019, in cui si precisa che le PP.AA. devono indicare nella relazione annuale sulla situazione del personale lo stato di attuazione del Piano e segnalare eventuali mancate adozioni da parte dell'Ente. Nella direttiva medesima si stabilisce, inoltre, che il Piano di Azioni Positive deve essere, di regola, aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno.

Con il D. L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito nella Legge n° 113 del 6 agosto 2021, e dei successivi provvedimenti di attuazione (DPR n. 81 del 24.06.2022 e D.M. n. 132 del 30.06.2022) è stato introdotto il PIAO (cd. Piano Integrato di Attività e Organizzazione). Si tratta di uno strumento di programmazione unico e generale, obbligatorio per le amministrazioni con almeno 50 o più dipendenti, che accorpa in un Piano unico tutti gli strumenti di programmazione precedentemente operanti in vari ambiti (piano della performance, dell'anticorruzione, della formazione, della parità di genere). Il Piano delle Azioni Positive cessa di avere rilevanza autonoma e viene accorpato, al pari degli altri strumenti di programmazione quale allegato nel, nella sottosezione 2.2 della Performance.

Conseguentemente il piano triennale delle azioni positive confluisce in questo nuovo piano che avrà durata triennale con aggiornamento annuale e dovrà essere pubblicato dalle amministrazioni entro il 31 gennaio di ogni anno, rientrando fra i contenuti del PIAO, come definito nel sopracitato decreto ministeriale.

Il Piano delle Azioni Positive è stato, pertanto, integrato all'interno dello strumento principe della programmazione dell'ente, al fine di farne strumento attivo di sviluppo delle persone, anche in chiave di parità di genere.

L'aggiornamento per l'anno in corso del Piano triennale di Azioni Positive, 2025-2027, si pone come un adempimento di legge ma anche come uno strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Tiene conto delle *"Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"*, adottate in data 7 ottobre 2022 dal Dipartimento Funzione Pubblica, di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità. Dette linee guida operano anche sul piano della cultura organizzativa, prevedendo, per esempio, che l'amministrazione si organizzi per svolgere riunioni non oltre un certo orario, più facilmente confliggente con la necessità di gestire carichi familiari, e che si preveda comunque una modalità di svolgimento ibrida, prevedendo di regola un collegamento in videoconferenza anche se vi sono partecipanti in presenza.

Tiene inoltre conto del nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto definitivamente il 16 novembre 2022 che ha introdotto alcune novità importanti novità, quali ad esempio

- la revisione del sistema di classificazione del personale (Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione); rivisitazione del sistema degli incarichi di posizione organizzativa e di elevata qualificazione, aumentandone la rilevanza.

- nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali prevedendo "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione.

Prima di esporre gli obiettivi del Piano di Azioni Positive per il triennio 2025-2027 che si ritiene prioritario perseguire nel quadro della promozione e tutela della parità di genere delle pari opportunità fra lavoratori e lavoratrici e del contrasto di ogni forma di violenza e discriminazione, in conformità di quanto raccomandato nelle linee guida della direttiva 2 giugno 2019, non si può prescindere dall'analisi dei dati attuali relativi al contesto organizzativo del Comune di Grottaglie.

Alla data del 01.01.2025 l'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel raffronto fra lavoratori e lavoratrici, è così strutturata e presenta le seguenti caratteristiche:

#### NUMERO DIPENDENTI:

<b>MASCHI</b>	<b>N. 53</b>
<b>FEMMINE</b>	<b>N. 30</b>
<b>TOTALE</b>	<b>N. 83</b>

Così suddivisi: **PER SETTORE: TABELLA 1.1**

<b>SETTORE/SERVIZIO</b>	<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>	<b>TOTALE</b>
Organi Istituz., Affari Generali e Legali, Contenzioso	6	6	12
Demografici	2	4	6
Finanze e Tributi	4	1	5
Organizzazione e Servizi del personale	1	2	3
Lavori Pubblici, Manutenzione e Ambiente	16	2	18
Urbanistica ed Edilizia	3	2	5
Pubblica istruzione, Cultura, Sport e Turismo	6	2	8
Polizia Locale	12	6	18
Sviluppo Economico e Innovazione	2	1	3
Servizi Sociali e alla Persona, Piani di zona	1	4	5
<b>TOTALE</b>	<b>53</b>	<b>30</b>	<b>83</b>

**PER AREA DI APPARTENENZA Tabella 1.2:**

<b>AREE</b>	<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>	<b>TOTALE</b>
OPERATORI	10	1	11
OPERATORI ESPERTI	9	3	12
ISTRUTTORI	31	16	47
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	3	10	13
<b>TOTALI</b>	<b>53</b>	<b>30</b>	<b>83</b>

PER GENERE ED ETA' NELLE AREE DI INQUADRAMENTO TABELLA 1.3.:

CLASSI DI ETA'  INQUADRAMENTO	MASCHI					FEMMINE				
	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>60	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>60
OPERATORI	0	0	0	1	9	0	0	0	0	1
OPERATORI ESPERTI	0	0		2	7	0	0	0	2	1
ISTRUTTORI	2	3	6	8	12	1	2	7	3	3
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	1	2	1	2	1	5	1
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
<b>% SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>2,4</b>	<b>3,6</b>	<b>7,2</b>	<b>14,4</b>	<b>36,1</b>	<b>2,4</b>	<b>4,8</b>	<b>9,6</b>	<b>12,3</b>	<b>7,2</b>

**PER GENERE e ORARIO DI LAVORO NELL'AREA DI APPARTENENZA: TABELLA 1.4**

AREA	MASCHI	FEMMINE	TOTALI
<b>FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	3	10	<b>13</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>ISTRUTTORI</b>	31	16	47
Posti di ruolo a tempo pieno	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>47</b>
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	9	3	12
Posti di ruolo a tempo pieno	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>OPERATORI</b>	10	1	11
Posti di ruolo a tempo pieno	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>TOTALI</b>	<b>53</b>	<b>30</b>	<b>83</b>

**PER AREA DI APPARTENENZA, GENERE E TITOLARITA' DI P.O. : TABELLA 1.5**

AREA	MASCHI	FEMMINE	POSIZIONE ORGANIZZATIVA
<b>FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	2	8	10
<b>TOTALI</b>	2	8	10

**PER VALORE MEDIO ANNUO INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA:  
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE: TABELLA 1.6**

	UNITA'	MEDIA ANNUA IND. P.O.	AREA
UOMINI	2	15.250,00	FUNZIONARI ED E.Q.
DONNE	8	13.188,00	FUNZIONARI ED E.Q.

L'esame dei dati attuali riportati nelle tabelle da 1 a 6, relativi alla situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso questa Amministrazione, evidenzia una prevalenza numerica del genere maschile (53 unità) su quello femminile (30 unità), all'interno però di un quadro complessivo che rispetta ampiamente il rapporto di genere 2/3- 1/3. Rispetto all'anno precedente si registra un incremento del personale dipendente, passato da 74 a 83 unità, dovuto a nuove assunzioni, per lo più, nelle Aree degli Istruttori e mobilità da altri Enti nell'Area degli Operatori esperti.

Nella ripartizione del personale per aree e genere di appartenenza si registra una prevalenza del genere femminile nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, pieno equilibrio di genere nell'area degli Istruttori. Permane, rispetto all'anno precedente, un ampio squilibrio nell'area degli Operatori, con preponderanza del personale dipendente maschile su quello femminile, mentre nell'Area degli Operatori esperti, con l'incremento del personale femminile, avvenuto nel 2024, lo squilibrio di genere si è ampiamente ridimensionato e in effetti il rapporto di 2/3 e 1/3 fra i due generi è quasi raggiunto.

Con riferimento alla distribuzione per fasce di età i dati evidenziano una netta concentrazione del personale nelle fasce più anziane della popolazione. Solo con le nuove assunzione del 2024 si è registrata una lieve inversione di tendenza che ha elevato il numero dei dipendenti di età inferiore a 40 anni dal 6% dell'anno precedente rispetto al 13% del 2025.

Infine, continua a registrarsi, sebbene sensibilmente ridotta rispetto al precedente anno, una disparità retributiva nel valore medio annuo dell'indennità di posizione organizzativa percepita dai funzionari e dell'elevata qualificazione.

In continuità con quanto contenuto nel Piano 2024-2026, il Piano Triennale 2025-2027 delle Azioni Positive del Comune di Grottaglie è suddiviso in quattro obiettivi tematici articolati come di seguito esposti

- **Obiettivo 1.** garantire un ambiente di lavoro rispettoso della parità di genere, libero da fenomeni di molestie, discriminazioni che tenda a migliori condizioni di sicurezza e benessere nei luoghi di lavoro;
- **Obiettivo 2.** garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento nonché nello sviluppo di carriera e di professionalità del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Conciliazione tempi di vita e di lavoro.
- **Obiettivo 5:** Favorire la massima informazione in materia di pari opportunità

che vengono confermati e aggiornati con le opportune integrazioni alla luce di quanto realizzato e di quello che ancora occorre realizzare.

- **Obiettivo 1:** Garantire un ambiente di lavoro rispettoso della parità di genere, libero da fenomeni di molestie, discriminazioni che tenda a migliori condizioni di sicurezza e benessere nei luoghi di lavoro.

Si conferma l'impegno dell'Ente su due versanti: 1) contrastare nei luoghi di lavoro qualsiasi fenomeno di molestia, discriminazione o mobbing; 2) promuovere il rispetto delle pari opportunità fra lavoratori e lavoratrici, della parità di genere nell'ambiente di lavoro, nella consapevolezza che l'esaltazione delle differenze e delle diversità fra uomini e donne sia un arricchimento e non un ostacolo al raggiungimento del benessere individuale e collettivo. Si segnala inoltre l'importanza di rinnovare nel 2025 l'iniziativa della somministrazione ai dipendenti dell'Ente di un apposito questionario sulle tematiche delle pari opportunità e del benessere organizzativo, da restituire in modalità anonima. L'iniziativa, in conformità ai contenuti della direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, si inquadra nel novero delle azioni utili a monitorare l'orientamento dei dipendenti sulle tematiche innanzi richiamate e mira ad adottare, con il concorso del CUG, le opportune misure correttive e migliorative che i risultati dell'indagine possono far emergere. A tale proposito si evidenzia che detti risultati, elaborati dallo scrivente ufficio, saranno portati all'attenzione dei vari soggetti istituzionali interessati (Assessore al Personale, Segretario Generale, CUG, RSU aziendale e OO.SS maggiormente rappresentative).

Come azione da realizzare non solo per il raggiungimento dell'obiettivo in argomento ma per tutti gli altri obiettivi del Piano si rende necessario avviare il procedimento per il rinnovo del CUG, considerato che il mandato dei componenti attualmente in carica scade ad agosto 2025.

Atteso che per questo Ente il benessere dei propri dipendenti non è solo un obbligo normativo, ma soprattutto una strategia per il perseguimento efficiente di obiettivi di valore per il benessere di tutti, sarebbe utile azione da perseguire, come emerso in sede di discussione avviata dal CUG nel 2024, quella di costituire una struttura di ascolto che svolga un'attività di supporto e di assistenza specificatamente mirata alle diverse problematiche nella gestione del benessere lavorativo di tutti i dipendenti, con una particolare attenzione alle criticità e al disagio lavorativo.

**Attori coinvolti:** Ufficio Personale, CUG, I dipendenti tutti, le OO.SS. maggiormente rappresentative, L'Assessorato al Personale e La Segreteria Generale.

**Beneficiari:** tutti i dipendenti e la struttura organizzativa nel suo complesso.

## **Obiettivo 2: Pari opportunità nelle procedure di reclutamento e nello sviluppo di carriera e di professionalità del personale.**

### **Azioni positive:**

L'Ente conferma l'impegno a garantire pari opportunità sia nell'assunzione che nello sviluppo di carriera e professionalità del personale dipendente, assicurando che:

- Nelle commissioni di concorso e selezione è sempre assicurata e lo sarà, anche in futuro, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- Non vi sarà alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato uomo deve essere opportunamente giustificata;
- Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Amministrazione si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- Nella dotazione organica non ci sono e non ci saranno posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Grottaglie valorizza attitudini e capacità personali;
- Nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti;
- Utilizzo di sistemi premianti selettivi, basati su logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche senza discriminazioni di genere.

Nell'erogazione degli incentivi economici, dopo avere stabilito in sede di delegazione trattante i criteri e gli importi da destinare all'incentivazione del personale dipendente dell'ente (cd. Produttività ai dipendenti e indennità di risultato ai responsabili di servizio) l'amministrazione si vincola al rispetto di criteri selettivi meritocratici, senza discriminazioni di genere. Con particolare riferimento all'erogazione dei cd. differenziali stipendiali all'interno dell'area di appartenenza (istituto che nel nuovo Ccnl di lavoro del 16/11/2022 ha sostituito le P.E.O.) nella valutazione finale del personale dipendente il peso attribuito al merito è pari all'85%, mentre il restante 15% è attribuito alle competenze acquisite e certificate a seguito di percorsi formativi programmati e resi accessibili a tutti senza discriminazioni. Solo in via residuale e a parità di merito è possibile attribuire rilevanza all'anzianità di servizio, a partire dall'anzianità di servizio nel differenziale stipendiale in godimento (ex PEO) per poi passare a quella nel comparto di riferimento sino all'anzianità di servizio nel complesso della pubblica amministrazione.

Anche nella erogazione delle indennità per specifiche responsabilità che vengono corrisposte solo a determinati dipendenti per lo svolgimento di incarichi diversi e ulteriori rispetto a quelle delle proprie mansioni, l'Amministrazione non discrimina per genere o area di appartenenza ma si basa su criteri ancorati a parametri predeterminati e misurabili che giustificano, secondo logica e ragionevolezza, la corresponsione di dette indennità aggiuntive.

**Attori coinvolti:** L'Amministrazione, la Segretaria Generale, il CUG, l'Ufficio Personale, I Responsabili di Settore/Servizio.

**Beneficiari:** Tutti i dipendenti e la struttura organizzative nel complesso.

### **Obiettivo 3: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale**

L'obiettivo in questione viene confermato e aggiornato con l'impegno a programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove o ulteriori competenze digitali trasversali all'interno dell'organizzazione al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e rendere più efficace ed efficiente l'azione dell'amministrazione.

#### **Azioni positive:**

- Offrire uguali possibilità a tutti i dipendenti, donne e uomini, di frequentare i corsi individuati, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare. A tal fine sarà privilegiato il più possibile, nei limiti delle disponibilità finanziarie, il ricorso ad eventi formativi a distanza, grazie allo sviluppo della telematica (c.d. e-learning).
- Favorire e supportare adeguatamente sia l'inserimento del personale dipendente neoassunto che il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e/o personali, tanto attraverso forme di affiancamento lavorativo, che attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo). A tal fine saranno previste speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente, durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

In ordine a tale obiettivo assume particolare rilievo il piano della formazione, predisposto per il triennio 2024-2026, in esecuzione del piano strategico approvato nel gennaio 2023 dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, per il quale si prevede la piena operatività nell'anno in corso.

Detto piano si propone di valorizzare la formazione dei dipendenti pubblici, privilegiando la modalità a distanza, prevedendo percorsi formativi per specifiche aree di intervento e imponendo il raggiungimento di un determinato quantitativo annuo di ore di formazione per ciascun dipendente, fissato in 24 ore.

In questo quadro assume particolare importanza la messa a disposizione gratuita di un apposito portale di formazione digitale, denominato "Syllabus", per l'ampliamento e la valorizzazione delle competenze digitali dei dipendenti pubblici, con verifica delle competenze acquisite tramite apposito procedimento di autovalutazione delle stesse.

Tenuto conto che nel 2024 circa il 30% del personale dipendente ha completato il percorso formativo del progetto Syllabus si prevede, per il 2025, di estenderne al massimo la fruizione in modo da raggiungere almeno il 90% del personale dipendente.

**Attori coinvolti:** Segretaria Generale, Responsabili di Settore/Servizio, CUG e Ufficio Personale.

**Beneficiari:** Tutti i dipendenti.

#### **OBIETTIVO 4: Conciliazione tempi di vita e di lavoro**

Il Comune di Grottaglie favorisce l'adozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'obiettivo in questione viene aggiornato con l'impegno a sperimentare una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro e sempre nel rispetto della parità di genere e delle pari opportunità per promuovere, individuare e attuare soluzioni che permettano di poter meglio conciliare la vita lavorativa con la vita familiare, anche per problematiche non legate alla genitorialità.

Azione positiva: valorizzazione delle forme di flessibilità lavorativa attraverso la flessibilità di orario in entrata e in uscita, permessi, aspettative, e congedi.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

- Questa azione si conferma anche per l'annualità 2025.

Azione positiva: promozione dell'istituto delle ferie e riposi solidali.

Al fine di promuovere un ambiente di lavoro concretamente solidale, si promuove ed incentiva l'istituto delle ferie solidali attraverso cui i dipendenti potranno cedere giornate di ferie e/o ore di riposo, su base volontaria e a titolo gratuito, ad altro dipendente con particolari condizioni di salute e/o che abbia esigenza di prestare assistenza a familiari.

A tal proposito, sebbene si rilevi che nel 2024 non vi sono stati dipendenti che abbiano fatto ricorso a tale istituto, si intende dare impulso e riconoscimento a tale iniziativa e pertanto, l'azione viene riconfermata anche per il 2025.

**Attori coinvolti:** Ufficio Personale, I responsabili di Settore/Servizio, La Segretaria Generale, Il CUG , I dipendenti tutti.

**Beneficiari:** Tutti i dipendenti.

## **OBIETTIVO 5: Favorire la massima informazione e partecipazione del personale dipendente alle tematiche di parità e pari opportunità.**

Con il supporto del CUG e degli altri soggetti, organismi e istituzioni interessati ai temi della parità (ad esempio: Consigliera Provinciale di Parità, Assessorato alle Politiche di benessere sociale e pari opportunità) l'Amministrazione garantisce e rinnova l'impegno a promuovere:

- iniziative di informazione e sensibilizzazione sulla cultura di genere e sulla emergenza dei fenomeni di violenza nei confronti delle donne;
- organizzazione di percorsi formativi, giornate di studio, incontri e iniziative legate al benessere organizzativo e alle pari opportunità, finalizzati ad alimentare la cultura di genere attraverso la conoscenza e il confronto e aventi, quale obiettivo, la realizzazione di efficaci politiche di genere.

A questo proposito, si segnala come azione positiva svolta da questa Amministrazione nel 2024, l'adesione al progetto "Domna Genere in Comune" finanziato con contributi della Regione Puglia e organizzato dal Comune di Statte. L'iniziativa che ha visto la partecipazione di circa il 30% del personale dipendente si è articolata su due giornate di formazione in aula nel mese di luglio e tre giornate on line nei mesi di novembre e dicembre 2024. Il percorso formativo ha evidenziato l'importanza di adeguare il linguaggio e le prassi dell'attività amministrativa al rispetto innanzi tutto dell'esistenza stessa dei generi maschile e femminile e poi di conseguenza alla parità di genere e al divieto di discriminazioni.

L'impiego di un linguaggio rispettoso dell'esistenza di entrambi i generi non è un semplice vezzo stilistico ma il primo fondamentale passo nonché la prima rivoluzione culturale da promuovere verso il traguardo delle pari opportunità e della parità di genere.

Nel sottolineare l'importanza della predetta iniziativa si ritiene doveroso mettere in pratica quanto raccomandato ovvero favorire il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente per garantire le Pari Opportunità avviando una campagna di sensibilizzazione sia nei confronti del personale dipendente che degli amministratori e successivamente monitorarne l'uso. Pertanto, l'obiettivo in questione viene confermato e aggiornato con le seguenti:

### **Azioni positive:**

- Proseguire nell'attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità, del benessere organizzativo e contrasto delle discriminazioni di genere, ribadendo l'opportunità di valorizzare il ruolo del CUG, incentivando i dipendenti a farvi confluire istanze, segnalazioni e proposte in materia.
- Continuare a curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità, favorendo incontri formativi con l'organo provinciale di parità e informando i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari.

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti Settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

**Beneficiari:** Tutti i dipendenti e la struttura organizzativa nel suo complessiva.

Il presente Piano, una volta acquisito il necessario parere della Consigliera Provinciale di Parità, sarà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente in sede di pubblicazione della Deliberazione di Giunta Municipale di approvazione del PIAO entro il 31.03.2025, con la quale sarà approvato il Piano stesso, nonché sul sito Internet istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Personale" in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Grottaglie, 20.03.2025

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Dott. Michele Micera

**Documento informatico firmato digitalmente, ai sensi del T.U. 445/2000 e del D. Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**



# PROVINCIA DI TARANTO

## Consigliera di Parità



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

Lì, data del protocollo

Al Comune di Grottaglie  
Sett. Organizzazione e Servizi del Personale  
Dott. Michele MICERA  
[personale.comunegrottaglie@pec.rupar.puglia.it](mailto:personale.comunegrottaglie@pec.rupar.puglia.it)

U  
Provincia di Taranto  
Protocollo N. 0012659/2025 del 25/03/2025

**OGGETTO: Trasmissione Piano delle Azioni Positive triennio 2025/2027**

Con la presente, esaminato l'atto ricevuto del 21/03/2025 con prot. n.12146, avente ad oggetto: "Trasmissione Piano delle Azioni Positive triennio 2025/2027", si comunica che la Consigliera Provinciale Dott.ssa Sabrina Pontrelli ha espresso **parere favorevole**.  
Cordialmente

*f.to* **Consigliera di Parità di Taranto**  
**Dott.ssa Sabrina PONTRELLI**  
(firma autografa sostituita da indicazione a mezzo  
stampa, ai sensi dell'art.3 d.lgs. 39/1993)

Il compilatore  
Istruttore Amm/vo  
Anna Ferraiuolo