

### **Sezione 3.4**

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2026**

(D. Lgs. 11.04.2006 n. 198)

### **PREMESSA**

Il Piano delle azioni positive è 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. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

L'ordinamento italiano, inoltre, con la legge n. 183 del 2010, ha apportato modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del d.lgs. n. 165 del 2001, prevedendo, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato unico di garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che ha sostituito i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (art. 57, comma 01, del d.lgs. 165/2001).

Il Comitato unico di garanzia (CUG), seppure in una logica di continuità con i Comitati per le pari opportunità e i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing precedentemente istituiti, si afferma come un soggetto attraverso il quale si intende:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione, svolgendo, altresì, un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Con Direttiva 23 maggio 2007 emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Nel 2019 il Ministero per la Pubblica Amministrazione è intervenuto con la Direttiva n. 2 “del 26 giugno *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* che indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Al punto 3.6 la prefata Direttiva 2/2019 sottolinea l'obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno i CUG (Comitato Unico di Garanzia), evidenziando, altresì, che per le amministrazioni di dimensioni ridotte è possibile istituire il “CUG condiviso”.

In tale quadro, si inserisce, altresì, il D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*, in attuazione del c.d. *“Jobs act”*, che ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che, come richiamato dalla citata Direttiva n. 2/2019 introduce *“misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.”*

In data 16 novembre 2022, è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Funzioni Locali che ha apportato sostanziali modifiche ad alcuni istituti del rapporto di lavoro, ricercando un equilibrato rapporto tra l'estensione dei diritti di lavoratori e lavoratrici e la salvaguardia delle esigenze organizzative e funzionali degli Enti.

Di particolare rilievo assume la nuova disciplina del lavoro a distanza nelle due tipologie di lavoro agile, previsto dalla legge 81/2017 e lavoro da remoto, che sostituiscono la precedente tipologia del telelavoro. L'emergenza pandemica ma anche la progressiva digitalizzazione dell'attività amministrativa ha reso necessario un ripensamento delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce, aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo, così, al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

La questione del contrasto alla disparità di genere inoltre è una delle questioni centrali anche del Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) per il rilancio del Paese dopo la pandemia, che individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Consorzio CIISAF adotta il presente Piano di Azioni Positive che confluisce, ai sensi delle previsioni dettate dal D.P.R. n. 81/2022, nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione. Esso si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo volto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto alle discriminazioni.

E' doveroso evidenziare che Codesto Ente consortile con nota prot. n. 0001234 del 23/04/2024, ha sottoposto alla valutazione preventiva della Consigliera di Parità della Provincia di Brindisi, la presente sezione 3.4 del PIAO 2024-2026 dedicata all'individuazione degli obiettivi e delle azioni positive da attuare nel triennio in parola ed è stato acquisito, con nota acclarata al Protocollo Generale del Consorzio CIISAF al n. 0001580, in data 29/05/2024, il parere positivo espresso dalla Consigliera di Parità con riferimento sia agli obiettivi da raggiungere sia alle correlate azioni positive da attuare.

### **Il contesto: distribuzione di genere del personale**

La redazione del presente documento non può prescindere dall'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, caratterizzata dalla prevalente presenza femminile, come da tabella di seguito illustrata:

<b>Qualifica</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
A	/	/
B	/	/
C	1	/
D	9	/
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>/</b>

Vertice politico: Presidente - Uomo

Vertice amministrativo: Direttore -Uomo

I dati sopra riportati, riferiti alla data di adozione del presente Piano, dimostrano come l'accesso all'impiego nell'Ente consortile da parte delle donne non incontri ostacoli.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

Il piano delle azioni positive del Consorzio CIISAF per il triennio 2024-2026 intende realizzare i seguenti obiettivi:

### **OBIETTIVO N. 1 - ORARIO DI LAVORO**

Nell'Ente consortile vi è la possibilità di usufruire, laddove le condizioni organizzative lo consentano, di un orario flessibile in entrata e in uscita, puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso.

**Finalità:** Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante

una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Ente e le richieste dei dipendenti.

Ricorso alla flessibilità oraria attraverso la sottoscrizione di singoli accordi che individuino, nel dettaglio, obiettivi e finalità ad personam dello svolgimento del lavoro in forma agile, per le seguenti categorie di lavoratori:

- a) esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi con handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 104 del 1992;
- b) lavoratori con figli con bisogni educativi speciali (art. 5 ter D.L. n. 1/2022);
- c) lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità o paternità previsti, rispettivamente, dagli articoli 16 e 28 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- d) nucleo familiare e/o mono genitoriale con figlio/a figli/e minori fino a 14 anni;
- e) presenza nel nucleo familiare di figli di età inferiore ai sei anni.

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale nonché ai dipendenti comunque individuati dalla disciplina, anche locale, applicabile.

**Realizzazione:** Nel corso di tutto il triennio 2024-2026.

**Costo:** Nessun costo.

## **OBIETTIVO N. 2- PART TIME**

Il Consorzio, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dalle dipendenti.

**Finalità:** Garantire una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

Favorire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti.

**Realizzazione:** Nel corso di tutto il triennio 2024-2026.

**Costo:** Nessun costo.

## **OBIETTIVO N. 3- FORMAZIONE SVOLTA IN ORARIO DI LAVORO**

**Finalità:** Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale. Incrementare la formazione di tutto il personale dipendente. Partendo da alcune positive esperienze di formazione a distanza mediante e-learning, realizzate nel corso del 2023, potenziare tale metodologia.

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità, paternità, parentale o, comunque, da un'assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari attraverso l'affiancamento di altri dipendenti e la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti.

**Realizzazione:** Nel corso di tutto il triennio 2024-2026.

**Costo:** Obiettivo da finanziare con risorse attinte dal budget della formazione del personale.

#### **OBIETTIVO N. 4- CONGEDI PARENTALI**

**Finalità:** Informazione diffusa sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente.

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, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti.

**Realizzazione:** Nel corso di tutto il triennio 2024-2026.

**Costo:** Nessun costo.

#### **OBIETTIVO N. 5 - SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

**Finalità:** Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Programmare percorsi formativi specifici.

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti e le dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti.

**Realizzazione:** Nel corso di tutto il triennio 2024-2026.

**Costo:** Obiettivo da finanziare con risorse di bilancio.

#### **OBIETTIVO N. 6- PREVENZIONE MOBBING**

**Finalità:** Evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal dipendente, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti.

**Realizzazione:** Nel corso di tutto il triennio 2024-2026.

**Costo:** Nessun costo.

#### **OBIETTIVO N. 7- PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Il benessere organizzativo è correlato alle politiche organizzative dell'Ente, ma anche dalle decisioni e azioni assunte quotidianamente dal Direttore in termini di comunicazione interna, di condivisione di decisioni ed

obiettivi, riconoscimenti ed apprezzamenti del lavoro svolto dal personale dipendente.

**Finalità:** Promozione del benessere organizzativo ed individuale attraverso l'accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi.

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento.

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti.

**Realizzazione:** Nel corso di tutto il triennio 2024-2026.

**Costo:** Nessun costo.

#### **OBIETTIVO N. 8- GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

**Finalità:** Garantire che, nella redazione dei bandi di concorso e nelle selezioni sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne.

Resta fermo l'obbligo di assicurare in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni che sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari almeno ad un terzo, salva motivata impossibilità.

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti.

**Realizzazione:** Nel corso di tutto il triennio 2024-2026.

**Costo:** Nessun costo.

#### **DURATA DEL PIANO – DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano delle Azioni Positive 2024-2026 sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente consortile e sul sito istituzionale in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.