



**COMUNE DI RUVO DI PUGLIA
CITTÀ METROPOLITANA DI BARI**

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
2024 – 2026**



Elaborato dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

SOMMARIO

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

PREMESSA

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

AMBITO DI AZIONE

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE (CHECKLIST)

MODALITÀ DI FINANZIAMENTO

DURATA

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- Legge n. 903 del 1977 “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”;
- Legge n. 125 del 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;
- D.lgs. n. 196 del 2000 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge n. 144/1999”;
- Legge n. 53 del 2000 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”;
- D.lgs. n. 267 del 2000 “Testo Unico sull’ordinamento degli enti locali”;
- D.lgs. n. 165 del 2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.lgs. n. 198 del 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge n. 246/2005”;
- Direttiva 23.05.2007 Presidenza del Consiglio dei Ministri della Funzione Pubblica: “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- D.lgs. n. 81 del 2008 “Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- D.lgs. n. 150 del 2009 in attuazione della legge n. 15 del 2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;
- D.lgs. n. 5 del 2010 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- Legge n. 183 del 2010 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione degli enti, di congedi, aspettative, permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- Direttiva 04.03.2011 Presidenza del Consiglio dei Ministri: “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 04.11.2010 n. 183)”;
- D.lgs. n. 80 del 2015 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, che, modificando il decreto legislativo n. 151/2001, ha previsto l’estensione dei diritti genitoriali nella fruizione dei congedi parentali;
- Legge n. 124 del 2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- D.lgs. n. 151 del 2015 “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e

degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;

- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 22.05.2017 “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti”;
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alla Pari Opportunità n. 2 del 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare i ruoli dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro”;
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per Le Pari Opportunità del 6 Ottobre 2022 “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con Le Pubbliche Amministrazioni”.

PREMESSA

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti indispensabili per rendere l'azione amministrativa sempre più efficiente e più efficace.

Il presente Piano di azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Ruvo di Puglia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come previsto dal d.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "*speciali*" - in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "*temporanee*" in quanto necessarie qualora si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L'adozione del Piano Triennale di Azioni positive, per il triennio 2024-2026, risponde certamente a un obbligo di legge ma nel contesto nel nostro Comune rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti la concreta possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità che accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini.

Il Comune di Ruvo di Puglia, pertanto, attraverso l'adozione del Piano delle azioni positive vuole affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità tra uomini e donne.

Il Comune di Ruvo di Puglia, inoltre, con deliberazione della Giunta Comunale n. 240 del 10.11.2020 ha provveduto a rinnovare per ulteriori 4 anni, con contestuale sostituzione e integrazione dei componenti, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) così come previsto dall'art. 21 della legge n. 183 del 04.11.2010.

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

L'analisi del personale dipendente, "fotografata" dall'Area 1 Risorse Umane, fornisce il quadro di raffronto tra la situazione di uomini lavoratori e donne lavoratrici, che rappresenta un indicatore forte del rispetto dei principi di pari opportunità.

In particolare, di seguito si riporta una fotografia della situazione del personale dell'Ente al 31 Dicembre del 2023 attraverso le seguenti tabelle:

- PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2023 SUDDIVISO TRA MASCHI E FEMMINE (Tab. 1);
- PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO (Tab. 2);
- PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E PIENO (Tab. 3);
- PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PART TIME (Tab. 4);
- POSIZIONI ORGANIZZATIVE (Tab. 5)

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2023 SUDDIVISO TRA MASCHI E FEMMINE (comprende personale dirigente e non dirigente a tempo indeterminato e determinato)		
MASCHI	NR.	61
FEMMINE	NR.	49
TOTALE (M+F)	NR.	110

Dall'analisi della suindicata tabella si rileva come la presenza maschile è superiore a quella femminile.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO			
AREA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE (M+F)
Operatori	1		1
Operatori Esperti	8	5	13
Istruttori	35	24	59
Funzionari - E.Q.	11	19	30
Segretario Generale		1	1

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E PIENO

AREA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE (M+F)
Operatori			
Operatori Esperti			
Istruttori	2		
Funzionari - E.Q.	4		

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PART-TIME

AREA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE (M+F)
Operatori			
Operatori Esperti			
Istruttori		1	
Funzionari - E.Q.			

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PART-TIME

AREA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE (M+F)
Operatori			
Operatori Esperti			
Istruttori			
Funzionari - E.Q.			

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

MASCHI	FEMMINE	TOTALE (M+F)
4	4	8

Da tale analisi si rileva che il Comune di Ruvo di Puglia ha, al suo interno, una maggiore presenza maschile rispetto a quella femminile, per cui è necessaria l'attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

Per quanto riguarda il personale con Posizione Organizzativa, si può evincere un'equa rappresentazione dei due sessi con 4 Posizione Organizzativa donna e 4 Posizione Organizzativa uomo, a cui va aggiunto il Segretario Generale, anch'essa di sesso femminile.

Non si ravvisa pertanto una criticità nelle possibilità di accesso delle donne a ruoli apicali in questo

Ente.

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

Il Comune di Ruvo di Puglia nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

Il Comune di Ruvo di Puglia ha adottato, negli ultimi anni, una serie di azioni dirette ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Ruvo di Puglia è stato coinvolto in iniziative dell'Ente dirette a valorizzare la figura della donna in generale e della lavoratrice, coinvolgendo non solo i dipendenti, ma tutta la comunità locale; inoltre è punto di riferimento per tutti i lavoratori e le lavoratrici sulle problematiche in materia.

Il nuovo Contratto Integrativo Decentrato, sottoscritto il 22 dicembre 2024, ha confermato, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, l'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza.

In quest'ottica gli obiettivi di parità che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. Tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni del mobbing e dalle discriminazioni;
3. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
4. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale;
5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie o altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio;
6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
7. Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);
8. Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;
9. Promuovere la cultura di genere attraverso n. 3 sottobiettivi qui di seguito individuati:
 - Valorizzare la differenza di genere;

- Sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali;
 - Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro;
10. Favorire la formazione e la promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa (legge n. 81/2017 e art. 14 della Legge n. 124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017);
11. Favorire la formazione e la promozione della Cultura di Genere.

AMBITO DI AZIONE

Il Comune di Ruvo di Puglia, al fine dell'attuazione del presente piano, si impegna:

1. a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore;
2. a favorire l'adozione di politiche afferenti ai servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche;
3. a favorire, se possibile, le assunzioni di personale attenendosi alle vigenti disposizioni di legge ed assicurare nelle Commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, motivando congruamente e debitamente eventuali deroghe; si dispone ai sensi della legge n. 215/2012, modificativa del d.lgs. n. 165/2001, l'invio alla Consigliera Regionale di Parità della determina di nomina dei componenti della Commissione Esaminatrice, ai fini dell'acquisizione del relativo parere;
4. a garantire un'attività di formazione per i membri del CUG nelle materie strettamente attinenti alla loro attività ed una divulgazione delle attività poste in essere dall'organismo stesso, assicurando un'autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi;
5. a garantire la formazione e l'aggiornamento del personale di ruolo e non di ruolo, senza discriminazioni tra uomini e donne, assicurando la presenza sia di uomini che di donne; ogni dipendente, sia uomo che donna, ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio dirigente e sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
6. ad assicurare che il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale; non esistono né dovranno essere previsti discriminanti di alcun genere tra i due sessi tra i criteri per le progressioni e non ci

sono posti in dotazione organica che siano prerogativa per solo uomini o sole donne;

7. ad analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini, rilevando la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.;
8. ad introdurre percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile sulle discriminazioni di genere nei posti di lavoro;
9. ad introdurre un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari opportunità e tema delle molestie sessuali;
10. a favorire, in sinergia con il CUG, la raccolta e la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, ecc.);
11. ad introdurre percorsi formativi sul lavoro agile (smart working) e percorsi formativi di diversity management (disabilità). A tale riguardo si mette in evidenza che con specifico riferimento all'acquisizione di strumenti concreti per promuovere una reale conciliazione vita-lavoro, la pandemia e il lavoro da remoto hanno rafforzato la consapevolezza di come una migliore organizzazione del lavoro sia una preconditione necessaria per incidere sull'organizzazione delle famiglie;
12. a favorire la sensibilizzazione, la formazione ed il sostegno sul tema della disabilità;
13. ad inserire nel sito del Comune di Ruvo di Puglia il link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità <https://pariopportunita.consiglio.puglia.it/organismi-delle-pari-opportunit%C3%A0-regionali> ed il link del sito relativo alla parità di genere della Regione Puglia <https://www.regione.puglia.it/web/pari-opportunita> al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE (CHECKLIST)

Di seguito vengono indicate tutte le misure che si ritengono necessarie ed idonee al raggiungimento degli obiettivi sopra prefissati.

La metodologia di intervento, che parte dalla checklist, si sviluppa, quindi, nel Piano delle azioni positive e nella previsione, in esso, delle seguenti misure di contrasto alla violenza di genere e ad ogni forma di discriminazione, che si concretizzano in azioni che i dipendenti, ciascuno a seconda del ruolo ricoperto, devono porre in essere nel settore di appartenenza.

Non si tratta soltanto di adempimenti richiesti dalla normativa, ma anche di semplici comportamenti

utili a fare la differenza nei rapporti lavorativi ed interpersonali che, inevitabilmente, intercorrono tra persone di sesso, razza, religione ed orientamenti diversi.

La previsione di azioni positive in materia di parità di genere ed il relativo rispetto ha, inoltre, dei riflessi positivi sulla valutazione della performance in quanto:

- incide sulla performance strategica, contribuendo a realizzare gli obiettivi generali della p.a.;
- incide sulla performance organizzativa, aumentando il benessere organizzativo dell'unità stessa, il livello qualitativo-quantitativo delle prestazioni rese e rafforzando la capacità organizzativa dell'ufficio/servizio;
- incide sulla performance individuale, motivando ulteriormente le singole unità assegnate ad attenersi a modelli culturali ed organizzativi altamente performanti.

Pertanto, per il triennio 2024/2026 si prevedono le seguenti azioni positive:

AZIONE N.1: Politiche di reclutamento e gestione del personale

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Non richiesto
Obiettivo	Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e lavoratori nelle posizioni apicali
Attività	- Rispettare la vigente normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso; - Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento; - Curare che i criteri di conferimento degli incarichi apicali tengano conto del principio di pari opportunità; - Monitorare le indennità per incarichi di posizione organizzativa al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne; - Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna ed uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
Soggetti coinvolti	Area politiche del personale, R.S.U., OO.SS., CU.G. e strutture interessate

AZIONE N.2: Articolazione dell'orario di lavoro

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori con problemi personali e/o familiari, i dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.
Finanziamenti	Non richiesto
Obiettivo	Favorire il rispetto del principio così detto di work-life balance che consente di raggiungere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
Attività	- Mantenimento dell'orario flessibile; - Prevedere l'adozione di una "Carta del tempo del lavoro manageriale" da scrivere mediante il coinvolgimento del CUG e dell'Organismo paritetico per l'innovazione, dove istituito, che stabilisca alcune regole interne (definizione di fasce orarie per fissare le riunioni e l'orario massimo oltre il quale una convocazione è da considerare un'eccezione, anche per i ruoli manageriali, inclusi i ruoli di vertice); - Prevedere l'allestimento "per default" di collegamenti anche in videoconferenza ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza; - Prevedere programmi dedicati al rientro post maternità/paternità e per gestire il "riallineamento" delle risorse a seguito di assenze prolungate (formazione, ma anche allestimento di risorse informative periodicamente aggiornate da fruire volontariamente nel corso del periodo di assenza); - Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali; - Prevedere agevolazioni per poter utilizzare al meglio le ferie e i permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale; - Sensibilizzare i Direttori sull'opportunità di favorire fasce più ampie di flessibilità, o particolari articolazioni dell'orario di lavoro, nell'ottica

	della conciliazione fra la vita lavorativa e privata, e l'utilizzo da parte dei dipendenti dell'eventuale plus lavoro maturato per far fronte a specifiche necessità di conciliazione; - Organizzazione e gestione del lavoro in smart working favorendo situazioni di fragilità o esigenze familiari.
Soggetti coinvolti	Area politiche del personale, R.S.U., OO.SS., CU.G. e strutture interessate

AZIONE N.3: Potenziamento dell'utilizzo della Banca delle ore

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Come previsto dai Contratti Nazionali e dalla contrattazione decentrata, mettere i lavoratori in grado di fruire, come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, con un conto individuale per ciascun lavoratore
Attività	Nella Banca delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore, come permessi compensativi, per necessità personali, e familiari. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
Soggetti coinvolti	Settore personale, R.S.U., OO.SS., C.U.G. e strutture interessate

AZIONE N.4: Piano di coordinamento degli orari della città

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori, la cittadinanza
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, finanziamenti esterni: regionali, servizio civile.
Obiettivi	Razionalizzazione dell'organizzazione dei tempi della città che derivano dalle attività sia pubbliche che private. Banca del tempo.
Attività	- individuazione di sistemi operativi per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro di coloro – uomini e donne - che usufruiscono dei servizi del Comune;

	- Analisi dei bisogni di conciliazione vita e lavoro; - Accessibilità ai servizi essenziali.
Soggetti coinvolti	Uffici e strutture interessate R.S.U., OO.SS., C.U.G.

AZIONE N.5 : Banca dati risorse umane in ottica di genere

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Favorire l'attuazione e dare maggiore visibilità alle politiche di pari opportunità dell'amministrazione comunale
Attività	Conoscere la composizione per genere del personale del Comune, la collocazione, la formazione, il salario accessorio del personale nelle diverse strutture e ruoli professionali. Studio sugli avanzamenti di carriere delle donne, monitoraggio e valutazione delle posizioni organizzative, delle alte professionalità. I risultati saranno utili per individuare situazioni di criticità, compreso situazioni di discriminazione ed al tempo stesso per individuare esigenze di donne e uomini in relazione alla possibilità di conciliare la vita professionale e quella familiare.
Soggetti coinvolti	Area politiche del personale, R.S.U., OO.SS., C.U.G. e strutture interessate

AZIONE N.6: Formazione in orario di lavoro

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, eventuali finanziamenti
Obiettivi	Incentivare la partecipazione delle donne all'aggiornamento professionale. Favorire lo sviluppo di programmi sperimentali di mentorship che valorizzino il passaggio di esperienze intergenerare oltre che inter-generazionale
Attività	Il Piano di formazione dell'Ente dovrà prevedere che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro e prevalentemente in ambito comunale e provinciale. Tale modalità organizzativa favorisce senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione. I corsi saranno rivolti a tutti i dipendenti sulla base delle diverse esigenze lavorative.
Soggetti coinvolti	Area politiche del personale, R.S.U., OO.SS., C.U.G. e strutture interessate

AZIONE N.7: Informazione e prevenzione: pari opportunità - mobbing

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori, utenti
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Promuovere la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e del mobbing
Attività	L'intervento sarà realizzato con le seguenti modalità: - Diffusione/Informativa sull'attività del C.U.G. con l'indicazione dei recapiti del CUG, dei componenti, delle competenze; - Pubblicazione di documentazione di facile accesso o opuscoli su vari argomenti (diffusione del piano di azioni positive, informazione su discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, molestie, <i>mobbing</i>, etc...); - Realizzazione di iniziative volte a prevenire molestie, mobbing etc d'intesa con il C.U.G.; - Motivare adeguatamente i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diversa da quella di appartenenza; in particolare, quando non è richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa del dipendente stesso.
Soggetti coinvolti	Area politiche del personale, R.S.U., OO.SS., C.U.G. e strutture interessate

AZIONE N.8: Interventi tesi a migliorare le condizioni di lavoro

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Migliorare le condizioni di lavoro all'interno degli uffici tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori
Attività	- Assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente lavorativo in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza; - Sottoporre ai dipendenti un questionario anonimo sul benessere organizzativo nei luoghi di lavoro.

Soggetti coinvolti	Area politiche del Personale e strutture interessate
---------------------------	--

AZIONE N.9: Interventi tesi a migliorare la prestazione di lavoro in modalità agile

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Regolamentazione del lavoro agile anche con articolazione delle diverse forme di lavoro a distanza
Attività	Regolamentare il lavoro agile come modalità strutturale di svolgimento dell'attività lavorativa in modo da garantire una maggiore conciliazione vita lavoro, utilizzando anche varie forme di lavoro a distanza.
Soggetti coinvolti	Area politiche del Personale e strutture interessate

AZIONE N.10: Interventi di valorizzazione del Comitato Unico Di Garanzia

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Favorire l'attuazione e dare maggiore visibilità alle politiche di pari opportunità dell'amministrazione comunale
Attività	- Assicurare al CUG le necessarie risorse umane, in misura adeguata, in relazione all'attuazione delle diverse iniziative descritte nel piano delle azioni positive; - Fornire tempestivamente al CUG tutte le informazioni necessarie per garantire l'effettiva partecipazione alle iniziative del piano e l'effettivo controllo sulle modalità di realizzazione del piano e sui risultati conseguiti; - Garantire la formazione dei membri del CUG; - Istituire un capitolo di spesa per il finanziamento delle azioni positive.
Soggetti coinvolti	Area politiche del Personale e strutture interessate

Il Comune di Ruvo di Puglia, con delibera di Giunta Comunale n. 57 del 06/03/2023, ha aderito ad una procedura selettiva valutativa con graduatoria, indetta dall'ANCI Puglia, attraverso l'Avviso "Genere in Comune", in attuazione della legge regionale 8 marzo 2007, n. 7 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia" e dell'Agenda di Genere della Regione Puglia, approvata con DGR n. 1466/2021, mediante la presentazione di progetti, a carattere sperimentale, finalizzati a promuovere la formazione e l'aggiornamento professionale su aree come:

- l'Area gender mainstreaming: principi generali, contrasto agli stereotipi e alle discriminazioni

di genere;

- agenda di genere (obiettivi nelle diverse aree di intervento) e strumenti di programmazione e monitoraggio delle politiche e delle spese pubbliche;
- l'incidenza del genere nel sociale, nel lavoro, nell'istruzione, nel tempo libero, nella rappresentanza politica, nelle imprese, nell'economia.

Il progetto presentato dal Comune di Ruvo di Puglia, denominato *“LE PAROLE PER DIRLO – superare gli stereotipi di genere dal linguaggio alla vita quotidiana”* classificatosi al secondo posto nella graduatoria finale della provincia di Bari, cofinanziato dalla Regione Puglia, ha l'obiettivo di creare le condizioni per la continuità delle azioni sulla cultura di genere a livello di policy-making, al fine di migliorare e sensibilizzare la posizione delle donne nella comunità locale, promuovendo la loro inclusione sociale in un'ottica di impegno civico e di partecipazione.

In particolare, il progetto mira ad accrescere la conoscenza dell'Amministrazione e del personale del Comune di Ruvo di Puglia sui temi legati alla cultura di genere, nonché allo sviluppo di strumenti pratici per sostenere l'Ente nel raggiungimento della parità di genere e nel contribuire alla pianificazione territoriale.

Le azioni formative, infatti, attiveranno un processo di consapevolezza profonda da parte del personale comunale e della componente politica dell'Amministrazione come gruppo di persone con un ruolo determinante nel sostenere l'intera cittadinanza in un percorso di concreto mutamento culturale, indispensabile per un vero superamento dei pregiudizi e per una educazione al rispetto di genere sempre più consapevole.

A completamento dell'attività formativa, sarà incentivata la partecipazione al corso di autoformazione on line *“RiForma Mentis–Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro”*, disponibile sulla piattaforma Syllabus, per aumentare il livello di consapevolezza individuale di tutti i dipendenti sui temi della parità di genere.

Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta ed in accordo con le R.S.U., il C.U.G. e la Consigliera Regionale di parità.

Nel periodo di vigenza del Piano delle azioni positive, saranno raccolti dal CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace, procedendo ad un adeguato aggiornamento.

MODALITÀ DI FINANZIAMENTO

L'Amministrazione Comunale di Ruvo di Puglia finanzia il presente piano 2024-2026 con risorse proprie che saranno annualmente previste nei bilanci degli anni di competenza.

Inoltre l'Amministrazione ed il CUG si attiveranno per verificare la possibilità di presentare uno o più progetti per accedere ai finanziamenti messi a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (art. 44 D.Lgs. 198/2006 scadenza: 30 novembre di ciascun anno), e a quelli del Fondo Sociale Europeo ed ai fondi della UE.

Si evidenzia che l'art. 44 del Codice delle pari opportunità contempla per i datori di lavoro pubblici e privati la possibilità, già prevista dall'art. 2 L. n. 125/1991, di richiedere al Ministero di essere ammessi al rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione dei progetti di azioni positive.

Detti progetti devono essere presentati in base al programma-obiettivo che formula ogni anno il Comitato nazionale per le pari opportunità, in cui indicare le tipologie di progetti da promuovere, i soggetti ammessi ed i criteri di valutazione (art. 10, c.1, lett. c).

I progetti possono essere finanziati anche tramite le opportunità offerte dalle risorse statali e regionali previste per il Piano di Zona.

Si precisa, inoltre, che in attuazione della direttiva n. 2/2019 del 26.06.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche", l'Amministrazione evidenzierà nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della citata direttiva.

Inoltre si procederà ad inserire nel piano di formazione obbligatoria percorsi formativi, rivolti a tutto il personale, sul contrasto alla violenza di genere.

DURATA

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale.

Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consiglieria di Parità territorialmente competente nonché pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, nel sito istituzionale dell'Ente ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità, al fine di rendere lo stesso uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi.

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

L'Area 1 Risorse Umane, in collaborazione con il CUG, predispone annualmente una rilevazione nella quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate.

Tale rilevazione sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti e alla Giunta Comunale con pubblicazione sul sito internet del Comune di Ruvo di Puglia.

Ruvo di Puglia, 23.01.2024