



**COMUNE DI NOICÀTTARO**  
**Città Metropolitana di Bari**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER**

**IL TRIENNIO 2022-2024**

Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna,  
a norma della Legge 28.11.2005 n. 246 e s.m.i."

*Allegato alla delibera di G.C. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_*

## PREMESSA

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a promuovere e dare concreta attuazione al principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche di gestione del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi sulle pari opportunità, il Comune di Noicàttaro armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne ad ottenere lo stesso trattamento in materia di lavoro.

La promozione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di una attività di pianificazione e di programmazione, quali strumenti indispensabili per rendere l'azione amministrativa efficace ed efficiente.

Al riguardo il D.Lgs. n.198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'art.48, rubricato "*Azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni*", stabilisce che le PP.AA debbano predisporre *Piani Triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Inoltre il su citato "Codice" al Capo II pone una serie di divieti che, dall'art.27 in poi, riguardano:

1. Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro,
2. Divieto di discriminazione retributiva,
3. Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera,
4. Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali,
5. Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici,
6. Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali,
7. Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza,
8. Divieto di discriminazione nelle carriere militari,
9. Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

Sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità fra 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 che indiretta – e "**temporanee**" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente superando condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso (genere?) con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di

lavoro e di crescita professionale, promuovendo l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali le stesse sono sotto rappresentate;

3. valorizzazione delle caratteristiche di genere favorendo, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e responsabilità professionali.

Le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Il Comune di Noicattaro ha dato seguito alle prescrizioni normative italiane e comunitarie attraverso propri atti, e in particolare:

- Con deliberazione di G.C: n.63 del 23.10.2013 ha istituito nell'Ente il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)
- con Determinazione dirigenziale n.922 del 20.12.2013 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) nei suoi componenti effettivi e supplenti;
- con Deliberazione di G.C.18 del 28.02.2014 ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- con Deliberazione di Giunta Comunale n.61 del 24.06.2014 ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2014-2016";
- con Deliberazione di Giunta Comunale n.18 del 09.03.2017 ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019";
- con Determinazione dirigenziale n.504 del 15.06.2020 e successiva modifica n.519 del 25.6.2020, ha rinnovato la composizione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) nei suoi componenti effettivi e supplenti;
- con delibera di G.C. n.100 del 27 luglio 2020 ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, in continuità con la precedente programmazione;
- di detto Piano sono state realizzate le misure denominate: Iniziativa 2 (armonizzare i tempi di vita familiare, personale e lavorativa), iniziativa 7 (proseguire nella previsione di redazione di Bandi ed Avvisi con il richiamo espresso al rispetto della normativa in materia di pari opportunità) e iniziativa 20 (proposizione di azioni finalizzate all'incentivazione dello smart working);
- trattasi in ogni caso di Azioni positive che necessitano di una continua e sistematica attuazione, non potendo essere relegate ovvero riconducibili ad un'unica annualità;
- con delibera di G.C. n.95 del 15.7.2021 è stato approvato il Piano per le Azioni Positive relative al triennio 2021-2022-2023 di cui è data attuazione delle misure di cui ai punti n.2, n.3 e n.8;
- con il presente aggiornamento annuale il Piano delle Azioni Positive del Comune di Noicattaro avrà come riferimento il triennio 2022-2023 e 2024.

Il Piano delle Azioni Positive rappresenta, pertanto, uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Da un punto di vista procedurale, la Giunta approva il Piano delle Azioni Positive a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori, della Consigliera di Parità competente territorialmente.

L'iter da seguire per la redazione di un Piano delle Azioni Positive si compone di una serie di passaggi, tra i quali:

- analisi della situazione di partenza e dei contenuti degli altri strumenti di pianificazione e di programmazione;
- individuazione delle azioni positive;
- approvazione del Piano.

## ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato al **31.12.2021** presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

| LAVORATORI | CAT. D | CAT. C | CAT. B | CAT. A | TOTALE |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Donne      | 13     | 8      | 2      | 0      | 23     |
| Uomini     | 11     | 26     | 6      | 0      | 43     |

Categoria Dirigenti:

-Uomini: 2

-Donne: 1

Categoria titolari di PO:

- Donne: n. 2

- Uomini: n. 5

Segretario Generale: uomo n.1

Totale dipendenti (con T.D.) n.69+1 (Segretario Generale).

Il quadro sopra riportato evidenzia, a livello di personale in servizio, una situazione di particolare squilibrio, essendovi un divario tra i due generi inferiore ai due terzi, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. n.198/2006.

A tale riguardo va sottolineato che la maggiore presenza femminile si riscontra nell'ambito dei Servizi Sociali e nell'Area Amministrativa, mentre nel settore della Polizia Locale è preponderante la presenza maschile (**su n. 17 addetti, 2 unità sono donne**).

La Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) è invece composta da 3 maschi e 2 femmine.

Per quanto riguarda la composizione del CUG vi è perfetta parità tra la componente femminile e la componente maschile (componenti effettivi e supplenti).

Per quanto riguarda, invece la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è caratterizzata da una discreta presenza femminile:

Sindaco: uomo

Giunta Comunale: n.2 donne e n.3 uomini

Consiglio Comunale: n.6 donne – n.10 uomini

## OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente aggiornamento annuale del Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024,

nell'ambito delle finalità espresse dalla legge 125/1991 e s.m.i. (decreti legislativi n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006), ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nel lavoro, contiene l'analisi delle misure, denominate azioni positive, che questo Comune intende adottare al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Il Piano delle azioni positive del Comune di Noicàttaro si pone come obiettivi:

1. la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate;
2. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
3. favorire l'utilizzo di forme di flessibilità orarie, compatibilmente con le esigenze di servizio, finalizzate al superamento di situazioni di disagio e alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;
4. migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e delle pari opportunità per tutti;
5. promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, adottando opportune iniziative in sinergia con gli organi istituzionali comunali e metropolitani.

Gli obiettivi di cui sopra saranno perseguiti mediante una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni.

*Inoltre gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive saranno integrati nel Piano della Performance e le misure per il conseguimento degli obiettivi saranno declinati nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative”.*

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2023-2024**

1. Proseguire nella concessione di particolari articolazioni di lavoro atte a sostenere e tutelare la maternità e la paternità e l'assistenza a familiari disabili attraverso la trasformazione in part time, compatibilmente con le esigenze di servizio e nel rispetto del limite del 25% del personale a tempo pieno previsto nella dotazione organica per la categoria di appartenenza.
2. Proseguire nella particolare attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa; il Comune di Noicàttaro si impegna ad applicare i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti dei dipendenti che ne faranno richiesta, ispirandosi ai criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze di vita dei lavoratori con le esigenze dell'Amministrazione;
3. Garantire pari opportunità fra uomini e donne nella nomina dei componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici e delle procedure selettive in generale, in conformità a quanto stabilito dal D.Lgs 198/2006 e dalla Legge 23 novembre 2012, n. 215, nonché delle Commissioni di Gara, ove possibile, con riferimento al Settore trattato;
4. Prevedere percorsi di formazione in materia di pari opportunità, nonché sul fenomeno del mobbing e sulle molestie nei luoghi di lavoro: il Comune intende investire sulla formazione obbligatoria dei componenti (effettivi e supplenti) del CUG, nella organizzazione di iniziative informative/formative rivolte al personale sulla cultura di genere, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni anche in collaborazione, ove possibile, con altre istituzioni a livello locale e nazionale e con le OO.SS. Aziendali e Territoriali; con il supporto del CUG si propone di indagare il fabbisogno formativo di tutto il personale dell'Ente;
5. Favorire il reinserimento del personale che rientra dal congedo di maternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento del responsabile di servizio e/o del dipendente che ha provveduto alla sua sostituzione, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;
6. Proseguire nella previsione, come già in effetti si prevede, nella redazione dei Bandi di Concorso/selezione, del richiamo espresso al rispetto della normativa in tema di pari opportunità, contemplando l'utilizzo sia del "genere maschile" che del "genere femminile";
7. Predisporre e somministrare, con periodicità annuale, un questionario, in forma anonima, per le segnalazioni di situazioni conflittuali determinate da pressioni e molestie sessuali;
8. Attivare l'equilibrio di posizioni funzionali e dirigenziali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni. Integrare il principio di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane affinché l'assunzione, la formazione e lo sviluppo della carriera avvengano in base alle competenze, esperienze e il potenziale professionale;
9. Adottare iniziative di diffusione di termini non discriminatori in tutti documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti) e organizzare al proprio interno corsi di formazione e di sensibilizzazione rivolti al personale e agli organi di governo, con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi;
10. Attivare, attraverso i Consiglieri Comunali e gli Assessori di genere femminile, opportune iniziative di diffusione della cultura delle pari opportunità; della valorizzazione di genere e di contrasto ad ogni genere di discriminazione;
11. Sulla base delle proposte presentate dal CUG si procederà alla integrazione e modifica del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del

Comune di Noicattaro;

12. Potenziamento della sezione dedicata al CUG, già esistente su portale web istituzionale, in cui troveranno spazio con caratteristiche di ampia visibilità costanti aggiornamenti ed approfondimenti su ruolo, funzioni, progetti e opportunità in tema di pari opportunità e benessere organizzativo, formazione, convegni e corsi in linea con il presente Piano;
13. Saranno inoltre previste azioni mirate e sistematiche di informazione e di comunicazione, al fine di diffondere la conoscenza del CUG all'interno (tra i dipendenti dell'Ente) e all'esterno (attraverso il ricorso ai canali istituzionali, alla distribuzione di materiale informativo in occasione di specifici momenti della vita amministrativa, ai rapporti con i CUG delle altre Amministrazioni).
14. Il Comune intende collaborare, oltre che con la Consiglierà di Parità della Città Metropolitana di Bari, anche con altri enti pubblici e privati al fine di garantire la migliore interazione tra lo svolgimento dell'attività amministrativa e i compiti istituzionali improntati alle tematiche di equità di genere;
15. Il Comune intende verificare la possibilità di attivare la nomina della/del Consigliera/e di Fiducia, a supporto dell'attività del CUG e con lo scopo di garantire la continuità nelle funzioni di consulenza in materia di discriminazione, molestie e mobbing a cui tutti dipendenti dell'Ente potranno rivolgersi; l'attività della/del Consigliera/e si concentrerà anche sulla informazione e sulla formazione del personale al fine di promuovere la conoscenza del Codice di Comportamento e del Codice Etico, da approvarsi entro breve termine;
16. Si cercherà di dare impulso per la creazione di una Rete Cittadina dei CUG al fine di:
  - Favorire lo scambio di informazioni e buone prassi;
  - Condividere azioni comuni;
  - Programmare ed organizzare eventi iniziative ed attività comuni;
  - Collaborare alla risoluzione di problematiche comuni;
17. Promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo con verifica dei carichi di lavoro, al fine di una ottimale e più equa distribuzione dei compiti istituzionali.

Il presente Piano è relativo al triennio 2022 – 2023- 2024 e potrà essere oggetto di aggiornamento annuale, sulla base degli esiti del monitoraggio annuale a cura del CUG.

Sarà pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione relativa alle attività del CUG.

Nel periodo di vigenza del presente Piano potranno essere raccolti presso il Servizio Personale e presso la segreteria del CUG comunale, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente al fine di poter procedere, alla scadenza o nel corso della sua vigenza, ad un adeguato aggiornamento.