



Comune di  
Casalnuovo Monterotaro



Comune di  
Casalvecchio di Puglia



Comune di  
Castelnuovo della Daunia

## **UNIONE DEI COMUNI DEI CASALI DAUNI**

*Provincia di Foggia*

Pec: [unionecasalidauni@pec.it](mailto:unionecasalidauni@pec.it)

**Allegato C**

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

**Triennio 2022 -2024**

## 1. PREMESSA

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Inoltre l'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e in particolare all'art. 7 prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG - 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.

L'art. 8 del D. Lgs. 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Infine il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità nella Direttiva ha emanato in data 26 giugno 2019 n.2 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle Amministrazioni Pubbliche". La direttiva n. 2/2019 sostituisce la precedente Direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente, e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni», per meglio coordinare l'azione di tali Comitati con quella svolta da altri organismi previsti dalla legislazione. La finalità della direttiva è di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche. La direttiva richiama l'attenzione delle pubbliche amministrazioni sull'obbligo delle amministrazioni pubbliche previsto dall'art. 48 del sopra citato D.Lgs. n. 198/2006 di 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. La direttiva in esame ribadisce che nel caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, è previsto il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. La direttiva sottolinea il collegamento delle pari opportunità con il ciclo della performance e specifica che il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche ed in attuazione della normativa sopra richiamata, l'Unione dei Comuni dei Casali Dauni adotta il Piano delle azioni positive ispirandosi ai seguenti principi:

1. Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente.
2. Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale.
3. Valorizzazione delle caratteristiche di genere all'interno dell'organizzazione.

Il Piano triennale di azioni positive deve tendere a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a 2/3.

In quest'ottica l'Amministrazione conferma di voler perseguire nell'arco del triennio al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona che lavora e alla pari opportunità intesa come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli.
2. Garantire il diritto delle persone che lavorano ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona, alla correttezza dei comportamenti e alla esistenza di condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo, ritenendo come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico delle persone che lavorano.
3. Superare le condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
4. Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e nei livelli di responsabilità.
5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio così da garantire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e verso una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e delle condizioni del tempo di lavoro.
6. Promuovere attività culturali dirette a favorire la cultura della non violenza ed in particolare la prevenzione e il contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.

L'Unione, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini. Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato e per un massimo di n. 12 ore mensili, dal 01.10.2022 al 18.06.2023, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne che lavorano: attualmente, l'organico dell'Unione ha 3 posti, di cui 2 ricoperti da personale femminile ed 1 ricoperto da personale maschile.

Categoria	Donne	Uomini
D	1	1
C	0	0
B	1	0
Totale	2	1

Il contesto dell'Unione, come sopra rappresentato, evidenzia quindi sostanzialmente la assenza di squilibri di genere per cui il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli

uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il presente Piano delle azioni positive mira pertanto a garantire il permanere dell'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, nella crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'amministrazione stessa, nonché di visibilità esterna di un ente, quale l'Unione, che pone specifica attenzione alle politiche di genere e che dunque le assume come "valore" nella propria pianificazione strategica, conformemente al dettato della legge vigente.

## 2. CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL MOBBING

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/CC adottata dall'Unione europea il 27/11/1991 su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli Stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice.

L'Unione si impegna a regolamentare il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone. A garanzia di imparzialità l'Unione può prevedere la istituzione, anche in forma associata con altri enti, della figura della consigliera di fiducia, alla quale potranno rivolgersi i/le dipendenti vittime di comportamenti discriminatori.

## 3. OSSERVATORIO PERMANENTE

L'osservatorio permanente vigila sulla situazione lavorativa del personale maschile e femminile dell'ente, con dati disaggregati per sesso che, unitamente ad altri strumenti di rilevazione, evidenzia le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità.

Restano confermati gli obiettivi dell'azione: Introdurre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità. Individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere le eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità. Seguire l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi ed in particolare nelle posizioni gerarchiche. Monitorare l'entità dei bandi di concorso per le nuove assunzioni al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di accesso.

## 4. LE AZIONI DEL PIANO

Il Piano di azioni positive dell'Unione si inserisce all'interno di una strategia avviata per arricchirla di "nuove iniziative" volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente, da un lato, "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e, dall'altro, "percorsi di pari opportunità". In coerenza con quanto sopra richiamato vengono di seguito espone le linee guida del piano triennale aggiornato delle azioni positive dell'ente, per l'attuazione delle quali l'Unione potrà, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, prevedere stanziamenti in opportuni fondi a carico del bilancio, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione dal Ministero del lavoro, dal fondo sociale europeo e dall'Unione europea, nonché la messa a disposizione del personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni.

## 5. AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Sulla esposta linea di azione l'Unione intende operare in queste direzioni generali:

- A. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

- B. confermare e migliorare laddove occorresse, per i fini di cui al punto precedente, le forme flessibili di organizzazione del lavoro, anche se si ritiene che le politiche del lavoro già adottate dall'Unione dei COMUNI DEI CASALI DAUNI in materia di flessibilità dell'orario di lavoro e di orari personalizzati per chi vive fuori paese e di formazione interna hanno contribuito a favorire le pari opportunità tra uomini e donne e a creare un ambiente di lavoro sereno;
- C. superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera;
- D. garantire la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare; nell'ambito della formazione ed aggiornamento l'Unione propone al personale, tutte le volte che se ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento e di formazione, che continuano a registrare una buona partecipazione del personale femminile;
- E. garantire il rispetto della parità anche attraverso l'utilizzo di linguaggio non discriminatorio e che includa persone dei due generi negli atti e nella comunicazione istituzionale.

Per ciascuno degli interventi programmatici sopra citati vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

#### **Ambito di azione: Formazione**

Obiettivo: Nei limiti imposti dalla vigente normativa e con criteri di rotazione, programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno. Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti. Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azioni positive: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time, 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 verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione, utilizzando le professionalità esistenti o la formazione on line.

Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili del Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere; a tal fine si potranno predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Sarà tenuta in debito conto nello specifico la opportunità di accrescere la formazione dei membri del CUG sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di P.O.

Tempistica di realizzazione: triennio

#### **Ambito di azione: Miglioramento ambiente di lavoro**

Obiettivo: promuovere il benessere organizzativo ed individuale, garantendo il diritto del personale dipendente ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti; porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni; mantenere l'armonizzazione raggiunta e la conciliazione tra

responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Azioni positive: aggiornare la composizione del CUG e relativo regolamento di disciplina, promuoverne il ruolo e le attività, facilitando la possibilità per chi lavora di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro e di approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano.

Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità.

Proseguire nell'azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento. Effettuare indagini specifiche, anche con l'ausilio dei rappresentanti R.S.U., al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate.

Inoltre, nell'intento di proseguire nella direzione della riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o alla necessità di sostituzione del personale assente per l'esiguità dell'organico, i responsabili di settore sono chiamati ad adottare misure per un'equa distribuzione dei carichi di lavoro, e a prevedere per tempo l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate, rendendo consapevole il personale dipendente che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti, oltre che una necessità.

Per aumentare il benessere organizzativo generale si ritiene di confermare la previsione in ogni settore/servizio di incontri periodici con il personale dipendente per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, per la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione di eventuali conflitti considerato che la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie aumenta la consapevolezza di fare parte di un gruppo pur nella differenza di compiti e ruoli. Per quanto riguarda i Responsabili di P.O. in particolare, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. Soggetti e Uffici coinvolti: Tutto il personale dipendente dell'Ente Tempistica di realizzazione: triennio

#### **Ambito di azione: Parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale**

Obiettivo: Favorire l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche attraverso l'uso in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, nella consapevolezza dell'importanza del linguaggio e del fatto che la violenza di genere sta anche nelle parole e nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di genere.

Armonizzare la propria attività con le pari opportunità fissando a tal fine, tra l'altro, apposite linee guida per un uso non sessista della lingua italiana nella amministrazione pubblica, attraverso non uno stravolgimento della lingua italiana ma un adeguamento al genere femminile del linguaggio usato dalla Pubblica Amministrazione, come richiesto dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità nella Direttiva emanata in data 26 giugno 2019 n.2 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle Amministrazioni Pubbliche"

Azioni positive: Adottare un linguaggio non sessista e non discriminatorio in tutti gli atti, documenti e comunicazioni dell'Unione, nell'ambito delle azioni dirette a promuovere l'adozione della parità di genere nella comunicazione istituzionale e amministrativa e una cultura linguistica appropriata. Approvazione di Linee guida per un uso non sessista della lingua nell'amministrazione pubblica a cui i Servizi e Uffici dovranno attenersi per l'attività redazionale. Revisione del linguaggio in tutta la modulistica e documenti cartacei e informatici dell'Unione.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di P.O.

Tempistica di realizzazione: triennio

### **Ambito di azione: Sviluppo carriera e professionalità**

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azioni positive: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino il personale dipendente meritevole attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

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

Soggetti e Uffici coinvolti: Tutto il personale dipendente dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

### **Ambito di azione: Informazione**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Azioni positive: Curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari.

Informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità nonché del presente Piano di azioni positive sul sito internet dell'Unione.

Soggetti e Uffici coinvolti: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

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

## **7. TEMPI DI ATTUAZIONE E RISORSE DEDICATE**

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2022-2024. Tuttavia, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo. Il Piano potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento. Inoltre nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali, e dell'Amministrazione, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace. Per dare corso a quanto definito nel Piano di azioni positive l'Unione potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on line dell'ente, sul sito internet dell'Unione sezione Amministrazione Trasparente e reso disponibile per il personale dipendente.