



# CITTA' di GROTTAGLIE

Provincia di Taranto

Allegato alla Delibera G.C. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## PIANO DI AZIONI POSITIVE RELATIVO AL TRIENNIO 2020-2022 AGGIORNAMENTO ANNO 2022

**Aggiornamento previsto dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"**

La finalità del presente aggiornamento del piano è la valorizzazione ed implementazione delle azioni di pari opportunità con attenzione all'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nell'usufruire delle opportunità promosse dall'Ente nell'avanzamento di carriera, nella formazione professionale nella sicurezza nei luoghi di lavoro, sostenendo la sensibilizzazione e valorizzazione alla cultura di genere e alle politiche di conciliazione fra vita e lavoro.

La Direttiva n. 2/2019 di cui in oggetto prevede inoltre espressamente che il Piano Triennale di Azioni Positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano della performance. Per gli enti locali detta scadenza non sembra vincolante, per cui il termine di cui sopra non ha carattere perentorio. Infatti, in base all'art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000, nella versione precedente alla sua novazione, negli enti locali il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG per la cui adozione è prevista una scadenza diversa: entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. Infatti, negli anni scorsi l'aggiornamento in argomento è stato effettuato subito dopo l'approvazione del PEG.

Tuttavia, in data 24 giugno 2022 è stato emanato il DPR n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO), il quale all'art. 1, c. 2, ha statuito che le pp.aa. di cui all'art. 1 c. 2, del D. Lgs. n. 165/2001, e quindi anche i Comuni, con più di cinquanta dipendenti non sono più tenute a predisporre, tra l'altro, il piano della performance e il piano di azioni positive, in quanto tali adempimenti sono soppressi e assorbiti nelle apposite sezioni di detto PIAO.

Tant'è che l'Amministrazione, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 190 del 08/08/2022, di approvazione del PEG 2022-2024 e sua assegnazione ai responsabili titolari di posizione organizzativa, ha rilevato che:

1. non sussisterebbe più l'obbligo di unificare nel PEG anche il piano della performance, in quanto assorbito nel PIAO;
2. le amministrazioni non sono più tenute a predisporre e adottare, tra gli altri, il predetto piano della performance e il piano di azioni positive, in quanto tali adempimenti sono soppressi e assorbiti nelle apposite sezioni del sopra richiamato PIAO, la cui approvazione sarebbe stata differita al 31.12.2022.

Non essendo tuttora chiaro il coordinamento fra il citato DPR e la Direttiva n. 2 del 2019 di cui sopra è ritenuta la persistente necessità di procedere comunque all'aggiornamento annuale del vigente piano di azioni positive, anche ai fini dell'attivazione delle procedure assunzionali di questo Ente, si ritiene doveroso adottare il presente aggiornamento annuale del piano di azioni positive, fatto salvo il successivo inserimento dello stesso nel PIAO.

Su questa base il Settore Organizzazione e Servizi del Personale ha predisposto la presente proposta di aggiornamento del piano di azioni positive 2020-2022, per l'anno 2022, che, tenuto conto dei rilievi e suggerimenti del CUG, pervenuti da ultimo con verbale n. 3 del 24.11.2021, viene portata all'attenzione

della Consigliera Provinciale di Parità, preliminarmente all'approvazione da parte della Giunta, per poi essere inoltrato alla RSU e alle OO.SS., oltre ad essere pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente.

Con detta proposta di aggiornamento annuale prosegue il lavoro svolto nell'ambito delle azioni di promozione e sviluppo delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, approvate con delibera di G.C. n 341 del 20/11/2020.

### IL PERSONALE DELL'ENTE

In questa sezione si riporta una distribuzione dei dati e delle informazioni riguardanti il personale dipendente del Comune di Grottaglie:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

### FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 01/10/2022

Al 1° ottobre 2022 la situazione del personale dipendente in servizio, a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>DIPENDENTI</b>	N.	<b>78</b>
<b>UOMINI</b>	N.	<b>56</b>
<b>DONNE</b>	N.	<b>22</b>

Così suddivisi per Settore o Servizio:

SETTORI/SERVIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Affari Generali	6	3	9
Demografici	3	2	5
Informatici	1	0	1
SETTORI/SERVIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Affari Legali	0	1	1
Finanze e Tributi	4	2	6
Organizzazione e Servizi del Personale	1	1	2
Lavori Pubblici e Manutenzione	14	1	15
Urbanistica ed Edilizia	2	1	3
Servizi Sociali	2	1	3
Pubblica istruzione, Cultura e Turismo	7	1	8
Polizia Municipale e Protezione civile	14	6	20
Attività Produttive	1	1	2
Gestioni Dirette	1	2	3
<b>TOTALE</b>	<b>56</b>	<b>22</b>	<b>78</b>

Schema monitoraggio disaggregato per genere della COMPOSIZIONE del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALI
<b>A</b>	14	1	15
<b>B</b>	12	0	12
<b>C</b>	27	14	41
<b>D</b>	3	7	10
<b>TOTALE</b>	<b>56</b>	<b>22</b>	<b>78</b>

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	7	10
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	27	14	41
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	12	0	12
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	14	1	15
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

**Schema di monitoraggio disaggregato, per genere, del personale responsabile di servizio e incaricato di posizione organizzativa:**

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
D	3	5	8

	Unita'	Indennita' di pos.org. Su base base annua( val medio)	Categoria
UOMINI	3	11.357,66	D
DONNE	5	12.394,89	D

Dall'analisi dei dati relativi al personale dipendente, schematizzato nelle suddette tabelle, emerge quanto di seguito riportato:

- La composizione del personale, relativamente alle categorie C e D, rispetta sostanzialmente l'equilibrio della presenza femminile previsto dalla normativa in premessa richiamata, in quanto il divario tra i generi non è superiore ai due terzi. Per quanto concerne, invece, le categorie A e B si deve necessariamente prendere atto della tipologia del personale nella stessa inquadrato, il quale è rappresentato prevalentemente da dipendenti di sesso maschile, autisti scuolabus, uscieri e personale operaio.
- Si dà atto che per il personale responsabile di servizio e incaricato di posizione organizzativa, cioè le posizioni gerarchiche di massima responsabilità dell'organigramma, vi è sostanziale parità di genere con prevalenza del personale dipendente femminile.
- Il valore medio annuo dell'indennità di posizione organizzativa percepita dai responsabili di servizio settore/ incaricati di posizione organizzativa è tale da non determinare significative disparità di trattamento fra uomini e donne. Al contrario va rimarcato che l'indennità annua media di posizione organizzativa percepita dalle dipendenti donna è più alta di quella percepita dai dipendenti uomini.

In continuità con il vigente piano triennale adottato con delibera n. 341 del 20/11/2020 e ai fini dell'aggiornamento per l'anno 2022 si ritiene di confermare le azioni ivi programmate proponendo le seguenti opportune integrazioni, alla luce di quanto realizzato e di quello che occorre ancora realizzare.

Preliminarmente ad ogni considerazione si deve dare atto che, facendo seguito a quanto disposto con determina n. 108 del 08.02.2021, adottata dal Responsabile Ufficio Organi Istituzionali, il nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, dopo essersi regolarmente insediato in data 17.03.2021, ha iniziato la sua attività e la proseguirà, come da regolamento, sino alla prossima scadenza del mandato, prevista per il 2025.

**Obiettivo n. 1: garantire un ambiente di lavoro rispettoso della parità di genere e libero da fenomeni di molestie, mobbing e discriminazioni e migliori condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro.**

L'obiettivo in questione è ampiamente rispettato e viene comunque confermato l'impegno dell'Amministrazione a prevenire e contrastare ogni forma di molestia, mobbing e/o discriminazione negli ambienti di lavoro. Permangono tuttavia criticità sia nel miglioramento delle condizioni di benessere sui luoghi di lavoro che nel rafforzamento delle misure di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Per un verso, infatti, si deve registrare il disappunto diffuso fra i dipendenti per la notevole carenza di personale, problema sul quale il nuovo CUG si è già riservato di soffermarsi ampiamente.

Per altro verso, quello relativo al rafforzamento delle misure per la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro, malgrado il nuovo contratto decentrato integrativo sottoscritto il 30.12.2020 ne fissa le linee guida per la loro attuazione, non sono stati ancora raccolti dati sul benessere organizzativo, né si è potuta realizzare da parte del Servizio Protezione e Sicurezza sul Lavoro una indagine con la valutazione dello stress lavoro correlato e dei rischi in ottica di genere. Va comunque evidenziato che su tale versante, da ottobre 2021 ad aprile 2022, ha pesato il condizionamento dell'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da Covid 19, per cui non è stato possibile effettuare indagini o valutazioni su tali aspetti. La materia della sicurezza sul lavoro è stata completamente assorbita dalle misure in tema di informazione, contenimento e contrasto della diffusione del coronavirus, fornitura sistematica e reiterata nel tempo per ogni dipendente di dispositivi di protezione individuale, la predisposizione di pannelli separatori e di tutte le misure di distanziamento sociale per la salvaguardia della salute, termo-scanner agli ingressi per rilevare la temperatura, con la previsione di protocolli di sicurezza in caso di personale o utenti con temperatura superiore ai 37,5°, e l'installazione di dispenser di gel igienizzante; predisposizione di protocolli per la gestione del personale venuto a contatto con persone risultate positive al Covid-19; è stato fatto ricorso, per quanto possibile in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente, al lavoro agile in emergenza per evitare assembramenti nei luoghi di lavoro.

Fermo restando la validità e l'attualità delle azioni previste per la realizzazione dell'obiettivo 1 e compatibilmente con l'evoluzione della situazione sanitaria in ordine alla pandemia da Covid-19, rimane confermato, anche per il 2022, l'impegno dell'Amministrazione ad attuare il complesso delle linee guida indicate nel contratto decentrato integrativo del 30.12.2020. A tal proposito è auspicabile che il nuovo C.U.G. assuma un ruolo maggiormente incisivo su questa materia, come sulle altre di sua competenza, non limitandosi a segnalare carenze e lamentale, ma formulando proposte e promuovendo iniziative e incontri formativi e informativi con altre figure istituzionali, come la Consigliera Provinciale di Parità, finalizzati ad accrescere la consapevolezza sui temi delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni sui luoghi di lavoro, del valore della salute e della sicurezza sul lavoro.

### **Obiettivo n. 2: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento nonché nello sviluppo di carriera e di professionalità del personale,**

In ordine a tale obiettivo l'azione dell'amministrazione è sempre volta a garantire pari opportunità fra uomini e donne e sotto questo punto di vista l'obiettivo in questione viene confermato e ribadito per il restante anno in corso.

Per quanto riguarda le azioni volte a garantire pari opportunità nello sviluppo di carriera e di professionalità si deve sottolineare che agli inizi del 2022 l'Ente ha completato la procedura per il riconoscimento della progressione economica anno 2021, con riferimento alla quale si deve evidenziare che il principio delle pari opportunità fra dipendenti uomini/donne è stato ampiamente rispettato. Infatti, nella Categoria D il rapporto uomini donne, nell'ambito dei beneficiari, è risultato di 1 a 2, nella Categoria C il rapporto è stato di 7 a 8, nella Categoria B di 4 a 3 e infine nella Categoria A di 4 a 1. In quest'ultima categoria occorre però tenere conto che il numero delle dipendenti donna partecipanti alla selezione per la progressione era pari a uno.

Per quanto riguarda, infine, la procedura per l'attribuzione del premio correlato alla performance, anno 2021 gli uffici preposti hanno completato gli adempimenti nel mese di luglio 2022 e nel mese di agosto dello stesso anno si è provveduto ad erogare detto premio al personale dipendente, in applicazione del piano della performance e sempre rispettando criteri meritocratici.

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

L'obiettivo in questione viene confermato e aggiornato con l'impegno a continuare a 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. Peraltro, è appena il caso di ricordare che malgrado il superamento del periodo emergenziale legato all'epidemia da covid 19 la modalità tuttora prevalente di svolgimento e fruizione della formazione e aggiornamento professionale rimane quello del webinar.

**Obiettivo 4: Favorire il ricorso ad orari di lavoro flessibili che consentano di conciliare vita e lavoro e nonché di superare specifiche situazioni di disagio:**

Fermo restando quanto disposto dal recente DPCM del 23 settembre 2021, secondo cui a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è tornata ad essere quella svolta in presenza, con possibilità di ricorrere al lavoro agile in emergenza solo in via eccezionale e residuale, si conferma la disponibilità dell'Ente ad assicurare forme di flessibilità oraria compatibilmente con l'organizzazione degli uffici, al fine di favorire il superamento di eventuali situazioni di disagio individuale e/o familiare, così come previsto dal nuovo CCDI che demanda ad un apposito regolamento di prossima introduzione la specifica disciplina delle nuove fasce di flessibilità oraria.

**Obiettivo 5: Favorire la massima informazione in materia di pari opportunità:**

L'Amministrazione conferma anche per l'anno in corso l'impegno a garantire la massima informazione sulle problematiche in materia di pari opportunità e benessere organizzativo. Lo scrivente Ufficio dà atto che ha avuto riscontro la richiesta di dotare il CUG di una apposita sezione all'interno del sito web dell'Ente e di un proprio indirizzo di posta elettronica ove raccogliere istanze, segnalazioni e doglianze da parte del personale dipendente su materie di pertinenza del Comitato medesimo.

A titolo di aggiornamento dell'obiettivo in questione, considerata la creazione di un apposito indirizzo di posta elettronica e di una apposita sezione web dedicati al CUG, può essere utile proporre l'istituzione di uno sportello di ascolto organizzato all'interno dell'Ente, coordinato dalla Consigliera di fiducia, come già previsto dalla Direttiva n. 2 del 2019 e la cui costituzione è sollecitata dal protocollo d'intesa del 18 novembre 2019, al quale i dipendenti che subiscono discriminazioni, vessazioni e violenze si possono rivolgere per ottenere assistenza e protezione.



Il Responsabile del Procedimento

Dott. Michele Micera

A handwritten signature in black ink that reads "Michele Micera".





# PROVINCIA DI TARANTO

## La Consigliera di Parità

[Taranto, data del protocollo](#)

[Al Dirigente Ufficio Personale del  
Comune di GROTTAGLIE](#)

[personale.comunegrottaglie@pec.rupar.puglia.it](mailto:personale.comunegrottaglie@pec.rupar.puglia.it)

**U**  
Provincia di Taranto  
Protocollo N.0036408/2022 del 03/11/2022

*Oggetto: Proposta di Piano azioni Positive anno 2022. Aggiornamento - parere*

In merito all'aggiornamento della proposta di Piano di Azioni Positive anno 2022 di cui alla nota assunta al protocollo di questo ente in data 21.10.2021, prot. n. 34772 del 20/10/2022, la scrivente Consigliera Provinciale di Parità esprime parere favorevole.

Si coglie l'occasione per comunicare l'indirizzo PEC esatto: [protocollo@pec.provincia.ta.it](mailto:protocollo@pec.provincia.ta.it)

**Avv. Gina Lupo**

(firma autografa sostituita da indicazione a mezzo stampa, ai sensi dell'art.3 D.Lgs 39/1993)