



*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del  
Lavoro - Piano Sociale di Zona*

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA’ E  
RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI  
PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

---

ANNO 2023/2025

---



*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

Sommario

<b>SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI.....</b>	<b>5</b>
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E INCARICO – ORGANI POLITICI .....	5
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – PERSONALE DIRIGENZIALE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO .....	5
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO NON DIRIGENZIALE .....	6
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – PERSONALE IN COMANDO E CONVENZIONE .....	6
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – PERSONALE NON DIRIGENZIALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO.....	7
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE A TEMPO INDETERMINATO E DEL PERSONALE DIRIGENZIALE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA .....	8
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	9
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER .....	ETA’ E PER 10
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO .....	12
TABELLA 1.6 – PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO .....	12
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO CAT. D ...	13
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO CAT. C ...	13
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO CAT. B ...	14
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO CAT. A ...	14
<b>SEZIONE 2. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI.....</b>	<b>18</b>
2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA’, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL’ ANNO PRECEDENTE.....	18
<b>SEZIONE 3. AZIONI DA REALIZZARE.....</b>	<b>18</b>
3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA’, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L’ ANNO IN CORSO .....	19
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE.....	22
MONITORAGGIO DEL PIANO.....	22
DURATA .....	22
FONTI NORMATIVE .....	23



*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

La sottosezione del PIAO 2023-2025 riguardante il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Lecce per dare attuazione agli obiettivi di Pari Opportunità così come prescritto dal Decreto Legislativo 196 del 2000.

L'articolo 7 comma 5 del decreto legislativo 196 dispone, infatti, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di Pari Opportunità in ambito lavorativo tra donne e uomini.

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

Gli intenti contenuti nei Piani di Azioni Positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini.

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 si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

Il Piano per il triennio 2023-2025 intende rappresentare 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.

Il Piano 2023-2025 del Comune di Lecce si pone in continuità con il precedente Piano contenuto nel PIAO 2022-2024, ma occorre sottolineare che le varie riforme della Pubblica Amministrazione, la mancata sostituzione del personale in quiescenza, impongono una particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, la garanzia della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e assicurando l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

In generale si fa presente che tra le Azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere le attività di formazione e informazione e a supportare i dipendenti in caso di difficoltà.

Grazie alle segnalazioni del Comitato Unico di Garanzia - CUG, il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con gli obiettivi di performance e con quelli di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il Comune di Lecce ha dato seguito alle indicazioni in particolare attraverso la costituzione del CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni con Determina Dirigenziale n. 499 del 25.02.2019 per il quale è previsto un rinnovo nelle sue componenti a seguito di pensionamento e dimissione volontaria di alcuni componenti.



*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

Si fa presente altresì che si intende anche aggiornare 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 a seguito dell'introduzione della Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" del Ministero della Pubblica Amministrazione.

Il punto di partenza per la pianificazione delle politiche connesse alle pari opportunità è la verifica dei risultati raggiunti in tale ambito e che sono riportati nell' All. 2.2.5\_Relazione Comitato Unico di Garanzia (secondo il format di cui all' All. 2 della Direttiva n. 2/2019).



**Città di Lecce**  
**Comitato Unico di Garanzia**

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

**Tipo di amministrazione: COMUNE DI LECCE**

**SITUAZIONE AL 31.12.2022**

**SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni**

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E INCARICO – ORGANI POLITICI**

Inquadramento per incarico	Classi età										TOTALE
	UOMINI					DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Sindaco				1							1
Assessore		0	3	2				3		1	9
Consigliere	1	1	8	8	8		1		1	3	31
Presidente Consiglio					1						1
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>42</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>2,38</b>	<b>2,38</b>	<b>26,19</b>	<b>26,19</b>	<b>21,43</b>	<b>0</b>	<b>2,38</b>	<b>7,14</b>	<b>2,38</b>	<b>9,52</b>	<b>100</b>

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – PERSONALE DIRIGENZIALE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO**

Inquadramento per incarico	Classi età										TOTALE
	UOMINI					DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Segretario Generale fascia A									1		
Dirigente		1		6	3				1		
<b>Totale personale</b>		<b>1</b>		<b>6</b>	<b>3</b>				<b>2</b>		<b>12</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>8,33</b>		<b>50</b>	<b>25</b>				<b>16,67</b>		<b>100 %</b>



**Città di Lecce**  
**Comitato Unico di Garanzia**

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO NON DIRIGENZIALE**

Inquadramento	Classi età										TOTALE
	UOMINI					DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Piano di Zona- Convenzioni- Cat. D									1	1	2
Gabinetto Sindaco Cat.D			1					1			2
Supplenti Insegnanti Scuola Materna Cat. C			1				0		0		1
PNRR	1	2					2	1			6
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>				<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>9,09%</b>	<b>18,18%</b>	<b>18,18%</b>				<b>18,18%</b>	<b>18,18%</b>	<b>9,09%</b>	<b>9,09%</b>	<b>100,00%</b>

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – PERSONALE IN COMANDO E CONVENZIONE**

Inquadramento	Classi età										TOTALE
	UOMINI					DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Cat. D		1									
Cat. C									1		
<b>Totale personale</b>		<b>1</b>							<b>1</b>		<b>2</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>50%</b>							<b>50%</b>		<b>100,00%</b>



*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – PERSONALE NON DIRIGENZIALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO**

Inquadramento	Classi età										TOTALE
	UOMINI					DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
CAT. A - 5											0
CAT. A - 6									1	1	2
CAT. B - 1			1								1
CAT. B - 3			1								1
CAT. B - 7			1		0			0		0	1
CAT. B-8				3	2			1		1	7
CAT. C -1			1	1				3	2	0	7
CAT.C- 2	1	2	3	6	1		3	15	2	1	34
CAT.C- 3			4	3	3			4	3		17
CAT. C -4			7	8	3			7	6	2	33
CAT. C -5		1	8	7	3			10	14	8	51
CAT. C -6			10	19	8			8	24	11	80
CAT. D- 1				1			9	7	5	1	23
CAT. D- 2			2		1			2	1		6
CAT. D- 3			2	2	1			5			10
CAT. D- 4				4	2			2	4	0	12
CAT. D- 5			1	3	1			3	3	1	12
CAT. D-6				4	1			2	1	0	8
CAT. D-7			1	9	5				19	7	41
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>42</b>	<b>70</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>69</b>	<b>85</b>	<b>33</b>	<b>346</b>
<b>% SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>0,29%</b>	<b>0,9%%</b>	<b>12,14%%</b>	<b>20,23%</b>	<b>8,96%</b>		<b>3,47%</b>	<b>19,94%</b>	<b>24,57%</b>	<b>9,54%</b>	<b>100,00%</b>



*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

**Nota Metodologica** – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE A TEMPO INDETERMINATO E DEL PERSONALE DIRIGENZIALE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	% colonna	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	% colonna
Tipo Presenza														
Tempo Pieno		1	40	73	34	148	94,87		9	56	80	33	178	89
Part Time >50%	1	2	2	2		7	4,49		3	10	6	0	19	9,5
Part Time <50%			1			1	0,64		0	2	1	0	3	1,5
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>43</b>	<b>75</b>	<b>34</b>	<b>156</b>	<b>100%</b>		<b>12</b>	<b>68</b>	<b>87</b>	<b>33</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>
<b>Totale %</b>	<b>0,64%</b>	<b>1,92%</b>	<b>27,56%</b>	<b>48,08%</b>	<b>21,79%</b>	<b>100</b>			<b>6%</b>	<b>34%</b>	<b>43,50%</b>	<b>16,50%</b>	<b>100</b>	

**Nota metodologica** – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>





*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione Organizzative	235.127,41	28,40	211.834,06	25,59	446.961,47	54,00
categorie D	59.709,79	7,21	91.915,82	11,10	151.625,61	18,32
categorie C	103.041,68	12,45	126.142,30	15,24	229.183,98	27,69
<b>Totale personale</b>	<b>397.878,88</b>	<b>48,07</b>	<b>429.892,18</b>	<b>51,93</b>	<b>827.771,06</b>	<b>100,00</b>
<b>% sul personale complessivo</b>						



**Città di Lecce**  
**Comitato Unico di Garanzia**

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età	Profilo	UOMINI							DONNE					
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Permanenza nella categoria A	Operatore polifunzionale													
Inferiore a 3 anni														0
Tra 3 e 5 anni														0
Tra 5 e 10 anni														0
Superiore a 10 anni												1	1	2
Permanenza nella categoria B	Messo notificatore													0
Inferiore a 3 anni														0
Tra 3 e 5 anni				1			1							0
Tra 5 e 10 anni														0
	Collaboratore amministrativo informatico													0
Inferiore a 3 anni														0
Tra 3 e 5 anni														0
Tra 5 e 10 anni														0
Superiore a 10 anni				1	2	1	4					1	1	2
	Collaboratore tecnico amministrativo													0
Inferiore a 3 anni														0
Tra 3 e 5 anni														0
Tra 5 e 10 anni														0
Superiore a 10 anni					1	1	2							0
	Cuoco													0
Inferiore a 3 anni														0
Tra 3 e 5 anni														0
Tra 5 e 10 anni														0
Superiore a 10 anni				1			1							0
Permanenza nella categoria C														0
	Istruttore Amministrativo													0
Inferiore a 3 anni														0
Tra 3 e 5 anni											2			2
Tra 5 e 10 anni				2	1		3			1	5	6	1	13
Superiore a 10 anni			1	8	13	9	31				13	23	14	50
	Istrutt. Polizia Municipale													0
Inferiore a 3 anni											1			1
Tra 3 e 5 anni					1		1							0
Tra 5 e 10 anni			3	2	1		6			2	9	2		13
Superiore a 10 anni				11	19	4	34				11	18	2	31
	Istruttore tecnico													0
Inferiore a 3 anni														0
Tra 3 e 5 anni														0
Tra 5 e 10 anni				1	3		4				2			2
Superiore a 10 anni				9	5	5	19				1	1		2
	Istruttore socio-educativo													0
Inferiore a 3 anni														0
Tra 3 e 5 anni														0
Tra 5 e 10 anni														0
Superiore a 10 anni				1			1				0	3	4	7



**Città di Lecce**  
**Comitato Unico di Garanzia**

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

	Insegnante scuola													0
Inferiore a 3 anni														0
Tra 3 e 5 anni										1				1
Tra 5 e 10 anni														0
Superiore a 10 anni												1		1
Permanenza nella categoria D														0
	Funzionario Amministrativo contabile													0
Inferiore a 3 anni			1			1				3	1			4
Tra 3 e 5 anni				1		1				2				2
Tra 5 e 10 anni											1			1
Superiore a 10 anni			3	7	4	14				6	13	5		24
	Funzionario Tecnico													0
Inferiore a 3 anni														0
Tra 3 e 5 anni														0
Tra 5 e 10 anni					1	1					1			1
Superiore a 10 anni			3	11	5	19				1	5	1		7
	Funzionari di vigilanza													0
Inferiore a 3 anni														0
Tra 3 e 5 anni														0
Tra 5 e 10 anni														0
Superiore a 10 anni					2	2				2	2	1		5
	Funzionario socio-educativo													0
Inferiore a 3 anni									9	4	4	1		18
Tra 3 e 5 anni														0
Tra 5 e 10 anni										1				1
Superiore a 10 anni										1	2			3
	Funzionario Professional Architetto													0
Inferiore a 3 anni														0
Tra 3 e 5 anni														0
Tra 5 e 10 anni														0
Superiore a 10 anni				1	1	2								0
	Professional Amministrativo Contabile													0
Inferiore a 3 anni														0
Tra 3 e 5 anni														0
Tra 5 e 10 anni														0
Superiore a 10 anni											2			2
	Professional Avvocato Professional Avvocato													0
Inferiore a 3 anni														0
Tra 3 e 5 anni														0
Tra 5 e 10 anni														0
Superiore a 10 anni												3	1	4
<b>Totale</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>44</b>	<b>66</b>	<b>33</b>	<b>147</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>64</b>	<b>89</b>	<b>33</b>	<b>199</b>
<b>Totale %</b>		<b>0,00%</b>	<b>2,72%</b>	<b>29,93%</b>	<b>44,90%</b>	<b>22,45%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>6,53%</b>	<b>32,16%</b>	<b>44,72%</b>	<b>16,58%</b>	<b>100,00%</b>



**Città di Lecce**  
**Comitato Unico di Garanzia**

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
Dirigenti e Segret. Generale	91.569,36		91.645,54		- 76,18	- 0,08
Categoria D	36.099,54		37.445,30		- 1.345,76	- 3,73
Categoria C	29.507,82		27.479,07		2.028,75	6,88
Categoria B	25.332,51		25.878,98		- 546,47	- 2,16
Categoria A			22.601,92		- 22.601,92	
<b>Totale personale</b>						
<b>% sul personale complessivo</b>						

**Nota Metodologica** – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

**TABELLA 1.6 – PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**  
**PERSONALE DIRIGENZIALE**

Titolo di studio	UOMINI VALORI ASSOLUTI		DONNE VALORI ASSOLUTI		TOTALE VALORI ASSOLUTI	TOTALE %
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea	<b>10</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>
Laurea breve						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>90,91</b>		<b>9,0</b>		<b>100,00%</b>



*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO CAT. D**

Titolo di studio	UOMINI VALORI ASSOLUTI		DONNE VALORI ASSOLUTI		TOTALE	TOTALE(uomi ni /donne)
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
Inferiore al Diploma						
Diploma di scuola	20	50	17	23,61	37	33,04
Laurea	18	45	54	75,00	72	64,29
Laurea breve	2	5	1	1,39	3	2,68
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale	40	100,00	72	100,00%	112	100,00%
% sul personale complessivo		35,71%		64,29%		100%

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO CAT. C**

Titolo di studio	UOMINI VALORI ASSOLUTI		DONNE VALORI ASSOLUTI		TOTALE	TOTALE
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUT	%	VALORI ASSOLUTI	%
Inferiore al Diploma	5	5,05%		0	5	2,25%
Diploma di scuola	75	75,76%	83	67,48	158	71,17%
Laurea	15	15,15%	38	30,89	53	23,87%
Laurea breve	4	4,04%	2	1,63	6	2,7%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale	99		123		222	
% sul personale complessivo		44,59%		55,41%		100%



*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO CAT.**

**B**

Titolo di studio	UOMINI VALORI ASSOLUTI		DONNE VALORI ASSOLUTI		TOTALE	TOTALE
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
Inferiore al Diploma	6	75%	1	50,00%	7	70,00%
Diploma di scuola	2	25%	0	0	2	20,00%
Laurea						
Laurea breve			1	50,00%	1	10,00%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale	8	100,00%	2	100,00%	10	100,00%
% sul personale		80,00		20,00		100%

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO CAT.**

**A**

Titolo di studio	UOMINI VALORI ASSOLUTI		DONNE VALORI ASSOLUTI		TOTALE	TOTALE
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
Inferiore al Diploma			1	50%	1	50%
Diploma di scuola			1	50%	1	50%
Laurea						
Laurea breve						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale	0	0	2	100,00%	2	
% sul personale compl				100%		100%



**Città di Lecce**  
**Comitato Unico di Garanzia**

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
<b>Totale personale</b>							
<b>% sul personale complessivo</b>							

**Nota Metodologica** – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’  
PART-TIME E ORARI FLESSIBILITA' (Flessibilità in entrata di 90 minuti)**

	UOMINI	PART-TIME (ore sett) VERTICALE	PART-TIME(ore sett) ORIZZONTALE	% uomini part-time	DONNE	PART-TIME (ore sett) VERTICALE	PART-TIME(ore sett) ORIZZONTALE	% donne part-time	Totale% part-time	UOMINI ORARIO FLESSIBILE (90 MIN ENTRATA)	% UOMINI ORARIO FLESSIBILE (90 MIN ENTRATA)	DONNE ORARIO FLESSIBILE (90 MIN ENTRATA)	% DONNE ORARIO FLESSIBILE (90 MIN ENTRATA)	Totale% FLESSIBILE (90 MIN ENTRATA)
ETA' <30	1	23,2	0	12,50%	0	0	0	0%		0	0	0		
DA 31 A 40	2	30	0	25,00%	3	30	0	13,04%		0	0	0		
DA 41 A 50	2	30	0	37,50%	8	30	0	52,17%		9	75,00%	10	58,82%	
	1	13	0	0%	2	17,3	23,5							
	0	0	0	0%	1	18	0							
	0	0	0	0%	1	23,2	0							
DA 51 A 60	2	30	0	25,00%	1	30	0	34,78%		3	25,00%	7	41,18%	
					1	16,3								
					2	23,2	20							
					2	28,3								
					2	31								
>60	0	0	0	0%							0			
<b>Totale fruitori per misura</b>	<b>8</b>			<b>100%</b>	<b>23</b>			<b>100,00%</b>		<b>12</b>		<b>17</b>		
<b>Totale % fruitori per misura</b>				<b>25,80%</b>				<b>74,19%</b>	<b>100,00%</b>		<b>41,38%</b>		<b>58,62%</b>	<b>100,00%</b>



*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	402	32,34	841	67,66%	1243	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	450	17,48	2125	82,52%	2575	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	12	7,36	151	92,64%	163	100,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			407	100,00%	407	100,00%
<b>Totale</b>	<b>864</b>	<b>57,18</b>	<b>3524</b>		<b>4388</b>	
% media sul personale complessivo		<b>19,69</b>		<b>80,31</b>		<b>100%</b>





*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

	UOMINI							DONNE						
	Classi età							Classi età						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
<b>Tipo Formazione</b>														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale	4	16	200	304	164	688	26,58%		16	260	336	148	760	28,57%
Competenze manageriali/Relazionali							0,00%							0,00%
Tematiche CUG (codice di coportamento)	4	16	200	304	164	688	26,58%		16	260	336	148	760	28,57%
Violenza di genere							0,00%							0,00%
Tematica trasparenza e anticorruzione	4	16	200	304	164	688	26,58%		16	260	336	148	760	28,57%
Contabilità analitica		12	180	204	128	524	20,25%		8	260	312	60	640	14,29%
<b>Totale ore</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>780</b>	<b>1116</b>	<b>620</b>	<b>2588</b>	<b>100,00%</b>		<b>56</b>	<b>1040</b>	<b>1320</b>	<b>504</b>	<b>2920</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totale ore %</b>	<b>0,46%</b>	<b>2,32%</b>	<b>30,14%</b>	<b>43,12%</b>	<b>23,96%</b>		<b>100,00%</b>		<b>1,92%</b>	<b>35,62%</b>	<b>45,21%</b>	<b>17,26%</b>		<b>100,00%</b>

**Nota Metodologica** – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**



*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

### **2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE**

#### **Iniziativa n. 1**

Presentazione del CUG

#### **Obiettivo:**

Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

#### **Azioni:**

- Creazione di uno spazio dedicato al CUG nella pagina intranet dell'Ente
- Creazione di una casella di posta elettronica dedicata ad eventuali segnalazioni e proposte.

#### **Attori Coinvolti:**

Componenti del CUG e Settore Sistemi Informativi

#### **Beneficiari:**

Tutti i dipendenti

#### **Spesa:**

Non sono previsti costi

#### **Nota Metodologica**

A tal proposito si intende procedere all'arricchimento della pagina intranet dedicata inserendo informazioni relative all'attività del CUG sotto il profilo organizzativo, progettuale e di risultato.

L'intento è quello di rendere partecipi tutti i dipendenti relativamente al ruolo del CUG e alle eventuali iniziative messe in atto al fine di garantire all'interno dell'Ente le Pari Opportunità, il Benessere Organizzativo e il Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

## SEZIONE 3. Azioni da realizzare



*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

**3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO**

**OBIETTIVI GENERALI**

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

**Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità**

Il Comune di Lecce ha cercato di conciliare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione e, in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato, ha promosso il lavoro agile.

Inoltre, gli strumenti e le modalità lavorative adottate in occasione della pandemia hanno fatto emergere la necessità di aggiornare le competenze nell'ambito di piani di formazione, che dovranno essere trasversali a tutta l'organizzazione, per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

**Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'Amministrazione dovrebbe continuare a garantire, anche attraverso tecnologie digitali, la comunicazione interna con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

**Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, sarà ulteriormente rafforzata l'azione del Comitato Unico di garanzia (CUG) e quindi si cercherà di attivare lo Sportello di Ascolto a supporto dei dipendenti che dovessero percepire una difficoltà in materia di pari opportunità e/o benessere lavorativo.

Il Comune di Lecce, attraverso il Piano delle azioni positive 2023-2025, si impegna a promuovere l'uso di una comunicazione rispettosa della differenza di genere e in particolare si intende promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi e valorizzare le politiche di genere.

**Iniziativa n.1**



*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

Nuovi modelli di lavoro

**Obiettivi:**

Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

**Azioni:**

- Proseguire l'esperienza del lavoro agile, nell'ottica delle indicazioni previste in sede nazionale. D'altro canto tale modalità lavorativa, oltre a rispettare la politica di conciliazione, rappresenta una possibilità per favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone e fiducia tra figure gerarchiche superiori e collaboratori. A tale scopo potrà essere eventualmente prevista un'indagine sulle problematiche riscontrate anche al fine di migliorare tale modalità di lavoro.

D'altro canto tale modalità lavorativa, oltre a rispettare la politica di conciliazione, ha lo scopo di venire incontro alle esigenze dei lavoratori che necessitano con immediatezza di conciliare esigenze di benessere vita lavoro anche per particolari condizioni proprie o dei propri familiari.

A tale scopo potrà essere eventualmente prevista un'indagine sulle problematiche riscontrate anche al fine di migliorare tale modalità di lavoro in previsione di un eventuale suo uso ordinario in futuro.

- Potenziare la piattaforma tecnologica che abilita il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età. In tale ottica la predisposizione di tale modalità lavorativa è orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro" e, a tale scopo, è regolamentata nel presente PIAO le necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).
- Programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove abilità digitali trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare, migliorare e rendere sempre più efficiente il lavoro in modalità agile. In tal modo si intende realizzare un insieme di azioni strategiche dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

**Attori coinvolti:**

CUG, Settori Gestione Risorse Umane e Sistemi Informativi saranno coinvolti nel percorso per il lavoro agile e per la digitalizzazione, coinvolgendo altre strutture organizzative come ad esempio il Responsabile del Sistema di Protezione e Prevenzione (RSPP)

**Iniziativa n. 2**

Supporto al CUG

**Obiettivi:**

Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

**Azioni:**



*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

- Trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019. Tale dato consentirebbe la presa d'atto di eventuali situazioni riferite a divari di genere e, quindi, programmare adeguati interventi a garanzia del personale.
- Attività di informazione tra i dipendenti sulle competenze del CUG e attività di sensibilizzazioni su tali tematiche anche utilizzando gli strumenti telematici. A tale scopo verranno utilizzate le funzioni della Intranet aziendale nonché la casella di posta dedicata sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le tecnologie.
- Attività di divulgazione pubblica del PIAO relativamente alla parte riguardante gli “Obiettivi Pari Opportunità – Piano delle azioni positive” e dei risultati raggiunti
- Progettazione e realizzazione di un questionario sui servizi che si dovrebbero sviluppare al fine di rispondere alle esigenze delle persone che lavorano per l’Ente.
- Rinnovo dei componenti del CUG a seguito di pensionamento e dimissione volontaria di alcuni componenti.
- Aggiornamento del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni a seguito dell’introduzione della Direttiva n. 2/2019.
- Prevedere la costituzione, nell’ambito del CUG, di gruppi di lavoro a cui assegnare il compito di sviluppare e seguire le diverse linee di attività che si propone di realizzare nel Piano.

**Attori coinvolti:**

Il Settore Gestione Risorse Umane supporta il CUG fornendo dati e elaborazioni.

**Iniziativa n. 3**

Promuovere l’attivazione di uno sportello di ascolto

**Obiettivi:**

Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

**Azioni:**

- Attivazione di uno sportello presso il quale i dipendenti potranno trovare ascolto per far emergere eventuali situazioni di discriminazioni e di disagio lavorativo che pregiudichino lo sviluppo di un buon clima relazionale e che possono avere una ricaduta negativa sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti, oltre che - nei casi più gravi - compromettere la salute.

L’attività dello sportello di ascolto sarà assicurata, a titolo gratuito, da persone componenti del CUG - in possesso di formazione specifica - che si renderanno eventualmente disponibili per questa attività.

Le problematiche organizzative individuate e le relative azioni correttive messe in atto per affrontarle saranno presentate, tramite relazione annuale prodotta dal CUG.

**Attori coinvolti:**



*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

Componenti del CUG.

**Iniziativa n. 4**

Incrementare la formazione

**Obiettivi:**

Pari Opportunità, Benessere Organizzativo

**Azioni:**

- Implementare la formazione interna dei dipendenti contro la violenza di genere attraverso la predisposizione di corsi anche on line. In questo modo si intende favorire un clima lavorativo di rispetto e di inclusione. Si rinvia per il dettaglio alla *sottosezione 3.3.2 Formazione del Personale* del PIAO 2023-2025.
- Implementare la formazione dei componenti del CUG al fine di poter perfezionare le conoscenze e le competenze dei diversi componenti.

Tale azione consentirebbe interventi maggiormente adeguati in relazione alle eventuali situazioni che, rientranti nelle competenze del CUG, dovessero presentarsi.

- Implementare la formazione in materia di digitalizzazione e nuovi sistemi/strumenti lavorativi.

Tale azione intende garantire le pari opportunità di accesso alle nuove tecnologie sia per garantire una maggiore efficacia ed efficienza del lavoro svolto dal dipendente ma anche per tutelare lo stesso da eventuali forme di discriminazione connesse all'utilizzo di strumenti nuovi e complessi.

**Attori coinvolti:**

Il Settore Gestione Risorse Umane supporta il CUG fornendo dati e elaborazioni.

**RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE**

Il Comune di Lecce si impegna a garantire le risorse necessarie per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

**MONITORAGGIO DEL PIANO**

Il Piano triennale 2023-2025 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

**DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale.



*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

**FONTI NORMATIVE**

**Legge 20 maggio 1970, n. 300**, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”

**Legge 10 aprile 1991, n. 125**, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

**D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53**, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”

**D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267**, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

**D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151** , “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53”

**D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57)**, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni e integrazioni

**D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215**, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”

**D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216** , “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”

**D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198**, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

**Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

**Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

**D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81**, “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 27 ottobre 2009, n. 150**, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

**Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23)** , “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e 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 4 marzo 2011** concernente le 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”

**D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119**, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”



*Città di Lecce*  
*Comitato Unico di Garanzia*

*Settore Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona*

**Legge 23 novembre 2012, n. 215**, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”

**Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119**, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere

**Legge Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6**, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”

**D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80**, “ 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

**Legge 7 agosto 2015, n. 124** , “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”

**Legge 22 maggio 2017, n. 81**, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante 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 a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile** )

**Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020**, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017

**Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri**, con delega in materia di pari opportunità, del **25 settembre 2018** con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano

**Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019**, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

**Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25

**Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”