



COMUNE DI TORITTO  
(Citta' Metropolitana di Bari)

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2023-2026

Approvato con Deliberazione  
della Giunta comunale n. 115 del 06/09/2023

## Premessa

Il Comune di Toritto - considerata l'importanza di dotarsi di uno strumento finalizzato ad attuare obiettivi di parità e di pari opportunità, di benessere organizzativo sui luoghi di lavoro, nonché di prevenzione e rimozione di qualsiasi forma di discriminazione, diretta ed indiretta – ha adottato la Deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 18.03.2020, avente ad oggetto: “Approvazione del Piano Triennale delle Azioni positive anni 2020-2022, ai sensi dell’art. 48, D.Lgs.n. 168/2006 “Codice delle pari opportunità” e della Direttiva ministeriale n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia delle Amministrazioni pubbliche”.

Con il presente atto, adotta il Piano Triennale di Azioni positive 2023-2026 che costituisce aggiornamento del precedente Piano di Azioni Positive, Triennio 2020- 2023.

In attuazione della Direttiva Ministeriale n. 02/2019 (in G.U. Serie Generale n.184 del 07.08.2019), emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario alle Pari Opportunità, lo schema preliminare del Piano di Azioni Positive triennio 2023-2026 é stato sottoposto all’esame preventivo dell’Ufficio della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari (Ente di Area vasta) per l’acquisizione del Parere di cui all’art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 recante “Codice delle Pari opportunità, nonché all’esame preventivo dei componenti del CUG di parte datoriale e di pare sindacale.

In data 04.04.2023 con prot. n. 5421 è stato acquisito in atti il parere favorevole della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari.

Il presente Piano costituisce, pertanto, aggiornamento per il successivo triennio 2023-2026 ed in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, è rivolto, altresì, al rafforzamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), di durata quadriennale 25.05.2020 – 24.05.2024, istituito con determinazione del Responsabile del Settore I Affari generali, n. 60 del 25.05.2020, avente ad oggetto “Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro tutte le discriminazioni - Quadriennio 2020-2024. Esito procedura di valutazione comparativa per la nomina dei membri in rappresentanza dell’Amministrazione comunale di Toritto”, tra le cui incombenze rientrano anche compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei Piani Triennali di Azioni positive, quali strumenti per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo ed organizzativo, oltre che per la prevenzione e la rimozione di qualunque forma di discriminazione, diretta ed indiretta.

In esecuzione della determinazione n. 41 del 04.02.2020 e della determinazione n. 50 del 15.04.2020 del Responsabile del Settore 1 Affari generali – Servizio Personale ed a seguito della procedura di valutazione comparativa pubblica per la nomina dei componenti del CUG - 2020-2024, ad oggi il C.U.G risulta così costituito in composizione paritetica da n. 06 componenti effettivi e/o ordinari, n. 03 di parte datoriale e n.03 designati dalle OO.SS.TT. rappresentative ai sensi dell’artt.40 e 43 del D.Lgs 165/2001:

- Presidente D.ssa Abbrescia Paola (Responsabile del Settore 1 Affari generali – Servizio Personale Parte giuridica cat. D) in rappresentanza dell’Amministrazione comunale;
- D.ssa Bracco Giovanna (Responsabile Settore 2 Economico-finanziario, Servizio Personale Parte economica, cat. D) componente effettivo in rappresentanza dell’Amministrazione comunale;
- Dr. Capozzi Francesco (Responsabile del Settore 4 demografico-culturale - Servizi informatici /web, cat. D, componente effettivo in rappresentanza dell’Amministrazione comunale).
- Dr. Saverio De Candia (istruttore amministrativo cat. C del Settore economico-finanziario, componente effettivo designato in rappresentanza della OO.SS. CGIL);
- Sig.ra Paccione Angela (addetto amministrativo Cat. B del Settore 5 Polizia Locale, componente effettivo designato in rappresentanza della OO.SS. CISL-FP);
- Sig. Paccione Vincenzo (addetto amministrativo cat. B, componente effettivo designato in rappresentanza OO.SS. UIL);

Il Dr. Capozzi Francesco, Responsabile del Settore 4, é stato individuato dal Presidente del CUG quale componente effettivo in conseguenza delle dimissioni volontarie - trasmesse al protocollo

generale dell'Ente in data 23.02.2023 ed al CUG plenario - del componente ordinario Dr. Dante Gravante Contino, istruttore amministrativo cat. C del Settore 1 Affari generali.

Con la citata determinazione n. 60 del 25.05.2020 del Responsabile del Settore 1 Affari generali, i tre componenti supplenti in rappresentanza dell'Amministrazione comunale sono stati individuati nelle persone del Responsabile del Settore 3 Tecnico, del Responsabile del Settore 5 Polizia Locale e del Responsabile del Settore 4 Demografico - culturale - Servizi informatici/web.

I componenti supplenti in rappresentanza delle OO.SS. sono stati individuati nei signori designati dalle OO.SS. medesime, sig. Guido Manco (CISL-FP), sig. Antonio Lorusso (CGIL-FIP), dipendente cat. C geom. Bartolomeo Giuseppe del Settore n. 3 Tecnico (UIL).

Il CUG quadriennio 2020-2024, si é insediato in data 09.06.2020 (*cf.* nota prot. 6762 del 29.05.2020 in atti). Al fine di potenziare le funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta ed indiretta, nel luogo di lavoro pubblico, quale misura volta alla realizzazione degli obiettivi del Piano Triennale di Azioni positive, il Presidente - in ottemperanza alla citata Direttiva n. 02/2019 del Ministro per la P.A. del 07.08.2019 - ha promosso la costituzione in seno al C.U.G. di un **“Nucleo di Ascolto Organizzato”** (d'ora in poi, **NAO**), interno all'Amministrazione comunale, che opera in esecuzione delle direttive impartite dal Presidente del CUG ed in collaborazione con il Servizio competente per la gestione del personale dipendente/Parte giuridica.

Il CUG svolge, infatti, un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti o discriminatori, affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria, diretta o indiretta, ed ai fini dell'attuazione delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Presidente del CUG ha previsto che la composizione del NAO dovesse prevedere almeno tre componenti, di cui un componente effettivo in rappresentanza delle OO.SS. e due componenti effettivi in rappresentanza dell'Amministrazione comunale (*cf.* note prot. n. 7836 del 26.06.2020 e n. 7262 del 16.06.2020 del Presidente CUG).

Il Presidente ha previsto che il NAO raccoglierà le richieste di colloquio mediante le *mail* o i recapiti telefonici pubblicizzati tramite Avviso sul Portale GUG sito istituzionale web del Comune di Toritto, garantendo in ogni caso la riservatezza del soggetto richiedente/segnalante e che i colloqui saranno svolti, in forma strettamente riservata, presso la sede del C.U.G. o presso un luogo *“separato e protetto”* individuato dal Presidente medesimo all'interno della sede comunale.

Il NAO informa il CUG circa i fenomeni di disagio segnalati, trasmette il verbale relativo al colloquio effettuato e tutta la documentazione del caso al Presidente del C.U.G., collaborando poi all'eventuale istruttoria contestualizzando e dettagliando il caso. Infine, il Presidente ha previsto che il NAO relazionerà annualmente al CUG in seduta plenaria, allo scopo di metterlo nelle condizioni di poter individuare interventi risolutivi ed elaborare di conseguenza strategie di intervento e di prevenzione.

In occasione della riunione del CUG in data 16.02.2023, il Presidente ha disposto il potenziamento del NAO che sarà così integrato con la presenza di altri due componenti del Comitato, sig.ra Paccione Angela e sig. Paccione Vincenzo, entrambi componenti effettivi designati dalle OO.SS.TT. (in totale n. 05 componenti).

In tale occasione, ha altresì disposto il potenziamento, con i componenti effettivi innanzi richiamati, del **Gruppo di Lavoro paritetico** del CUG, individuato in prima applicazione in data 09.06.2020, in esecuzione della disposizione normativa 3.6 (*Rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia*) della Direttiva n. 2/2019.

I componenti del CUG hanno proposto l'organizzazione di incontri periodici annuali con tutto il personale dipendente riguardanti le iniziative e le attività svolte dal CUG e dal NAO.

## **LA NUOVA NORMATIVA DI RIFERIMENTO E LE LINEE DI AZIONE DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023-2026.**

Il presente Piano Triennale di Azioni positive 2023-2026 è disciplinato dal contesto normativo posto dal Legislatore dell'Unione Europea, dal Legislatore nazionale, dal Legislatore della Regione Puglia e dagli atti normativi dell'Ente di Area vasta Città Metropolitana di Bari di seguito elencate:

- **D.Lgs. 11.04.2006, n. 198** (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28.11.2005, n. 246);<sup>1</sup>

- **Legge 04.11.2010, n. 183** (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 della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019** (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche) emanata nel giugno 2019 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Sottosegretario per le Pari Opportunità (pubblicata in G.U. del 07.08.2019, entrata in vigore il giorno della pubblicazione).

La citata Direttiva ministeriale n. 2/2019 ha rivisto le disposizioni nazionali entrate in vigore dal 2007 ad oggi ed ha aggiornato l'impianto originario delle precedenti Direttive 23.05.2007 e 04.03.2011, per adeguarle agli indirizzi della legislazione comunitaria dell'Unione Europea, nel frattempo intervenuti. Si stabilisce che: *"Restano vigenti gli indirizzi forniti con la precedente Direttiva 04.03.2011 che non siano stati superati dagli aggiornamenti indicati nella Direttiva n. 2/2019 medesima;*

**Direttiva interministeriale del 4.3.2011** del Ministro per la P.A. e l'Innovazione e Ministro per le Pari Opportunità (Linee-guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, L. n. 183/2010 s.m.i.);

- **D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 s.m.i.** "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni", artt. 7 (Gestione delle Risorse Umane), 54 (Codice di Comportamento), 57 (Pari opportunità);

- **D. Lgs. 27.10.2009, n. 150**, notoriamente conosciuto come "Riforma Brunetta" (Attuazione della L. 4.03.2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche amministrazioni);

- **Legge 07.08.2015, n. 124** (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche), notoriamente conosciuta come Legge Madia;

- **D. Lgs. 15.06.2015, n. 80** (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della L. 10.12.2014, n. 183);

- **D. Lgs. 25.05.2017, n. 75** (Modifiche e integrazioni al D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, della L. 7.08.2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche); D.Lgs. n. 22.05.2017, 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);

- **Legge 22.05.2017, 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 (ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 19/08/2022);

- D.Lgs. 9.04.2008, n. 81 (Attuazione dell'art.1 della L.3.08.2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro);

- **Direttiva n. 03 del 01.06.2017** del Presidente del Consiglio dei Ministri (Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della L. 7.08.2015, n. 124 (L. Madia) e Linee - guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);

---

<sup>1</sup> In particolare, l'art. 12 (*Nomina*), comma 1 dispone che: "1. A livello nazionale, regionale e della Città metropolitana e dell'Ente di Area vasta di cui alla L. 07.04.2014, n. 56 sono nominati una Consiglieria o un Consigliere di Parità";

- **D. Lgs. 15.06.2015, n. 80** (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della L. 10.12.2014, n. 183;
- **Direttiva 2000/43 CE del Consiglio dell'Unione Europea del 29.06.2000;**
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;**
- **Legge Regionale Puglia 21.03.2007, n. 7** (Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia), pubblicata nel B.U.R. Puglia n. 43 del 26.03.2007 che Com è noto, il vigente D. Lgs.11.04.2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità a norma dell'art. 6, L.28.11.2005, n. 246*" riprende e coordina in un Testo Unico le disposizioni ed i principi di cui al **D.Lgs. 23.05.2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive"** ed alla L. 10.04.1991, n. 125 "*Azioni positive per realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*";
- **Dal CCNL Comparto Funzioni Locali - Triennio 2019/2021.**

Secondo quanto disposto da tale normativa, le **“Azioni positive”** rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

La prima Direttiva 23.05.2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”* - abrogata dalla successiva Direttiva Ministeriale n. 2/2019 - richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio dell'Unione Europea indicava l'importanza del ruolo ricoperto dalle Amministrazioni pubbliche, ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e **della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.**

L'art. 42 (Adozione e finalità delle azioni positive), comma 1, del citato D.Lgs. 198/2006 s.m.i. definisce **“Azioni Positive”** tutte quelle misure *“volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.

**L'art. 48 (Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni)**, D. Lgs. n.198 del 11.04.2006, (come da ultimo modificato dal DPR 14.06.2022, n. 81) sancisce che: *“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentitigli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell' area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art.10, e la Consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal Contratto collettivo e la Consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono Piani di Azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”*.

Il Comune di Toritto, sulla base di quanto stabilito dal Decreto legislativo in parola *“Codice delle pari opportunità a norma dell'art. 6 della L. 246 del 25.11.2005”* con Deliberazione di G.C. n. 161 del 23.11.2011 approvava il Piano Triennale delle Azioni positive 2011-2013; con successiva Deliberazione di G.C. n. 130 del 15.12.2015, adottava il Piano Triennale 2015/2017; con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta comunale n. 16 del

15.02.2018 approvava il Piano Triennale 2018-2020; da ultimo, con Deliberazione di G.C. n. 20 del 18.03.2020 ha adottato il Piano Triennale 2020-2022.

Con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022, come aggiornato per l'ultima annualità 2022, a prosecuzione della strategia avviata con il precedente Piano Triennale 2018-2020, l'Amministrazione Comunale aveva già inteso favorire l'adozione di misure che garantissero effettive pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, evidenziando che la pianificazione a sostegno delle pari opportunità, contribuiva altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del **cd. ciclo di gestione della performance**, previsto dal D. Lgs. 27.10.2009, n. 150 s.m.i. (**cd. Riforma Brunetta**).

Infatti, quest'ultima normativa richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, che il **sistema di misurazione e valutazione della performance** organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Pertanto, viene stabilito il principio secondo cui un' Amministrazione pubblica è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Il D.P.R. 24.06.2022, n. 81 (Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO), entrato in vigore il 15.07.2022 dispone: “comma 3. Le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, con **non piu' di cinquanta** dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di cui all'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80 del 2021”;

• L'art. 6. (**PIAO**), comma 6, del D.L. n. 80 del 2021 (cd. Decreto Reclutamento), conv. in L. 6.08.2021, n. 113 in vigore dal 1.05.2022, dispone che: “Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D.Lgs.28.08.1997, n. 281, e' adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle Amministrazioni di cui al comma 1.

**Nel Piano tipo** sono definite **modalita' semplificate per l'adozione del Piano** di cui al comma 1 da parte delle Amministrazioni **con meno di cinquanta dipendenti**”; “**6-bis**. In sede di prima applicazione il Piano e' adottato entro il 30 giugno 2022 [...]”;

Con successivo DPR del 24.06.2022, n. 81 (Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO) sono stati puntualmente **indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO**, tra cui (art. 1 comma 1 lettera f) **il Piano Triennale delle Azioni Positive** (PTAP) previsto dall'art. 48, comma 1, D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 s.m.i.

Infatti, ai sensi dell'art. 6 (PIAO) del decreto-legge 9.06.2021, n. 80: “Misure urgenti per il rafforzamento della capacita' amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, le Pubbliche Amministrazioni adottano ogni anno una nuova pianificazione, un **documento unico di programmazione e governance**, con efficacia temporale **triennale da aggiornarsi annualmente**, in cui è previsto **confluiscano** il Piano per la *performance*, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, il Piano per il Lavoro Agile, il Piano dei Fabbisogni del personale, il Piano della Formazione, **il Piano Triennale delle Azioni positive**”.

L'approvando PIAO per il triennio 2023-2025 (PIAO) nei termini di legge previsti per gli Enti locali dall'art. 8, comma 2, del D.M 30.06.2022, n. 132 (30 giorni successivi a quello di approvazione del Bilancio di previsione il cui termine di approvazione è stato differito al 30 aprile 23023 con legge n. 197/2022 art. 1 comma), costituirà un aggiornamento del PIAO del Comune di Toritto già approvato nel 2022 con Deliberazione della G.C. n. 69 del 11.07.2022, in seguito modificato con **Deliberazione di G.C. n. 141 del 30.12.2022** recante oggetto: “Variazione al (PIAO) 2022-2024 (art. 6 del DL n. 80/2021, conv. con modif. in Legge n. 113/2021)”.

La Direttiva Ministeriale n. 02/2019 per raggiungere i nuovi obiettivi che si propone, prevede **cinque "LINEE DI AZIONE"** a cui si devono attenere le Amministrazioni pubbliche:

#### 1. PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

L'azione riguarda la predisposizione del Piano Triennale di Azioni positive come Allegato del Piano della *Performance*, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, rientra a pieno titolo nel "*ciclo della performance e processi organizzativi*".

**Gli obiettivi** contenuti nel **Piano Triennale devono**, pertanto, essere **collegati ai corrispettivi obiettivi del Piano della performance**.

#### 2. RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI.

L'azione concerne il rafforzamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) attraverso 3 funzioni:

**FUNZIONE PROPOSITIVA:** Il CUG è deputato alla formulazione di proposte di indirizzo all'Organo politico-amministrativo, nonché alla formulazione di proposte ai singoli Responsabili di Settore, anche attraverso apposite indagini anonime di clima o apposite analisi di clima che saranno oggetto di specifiche disposizioni regolamentari interne ai sensi della Direttiva n. 2/2019, riguardanti le seguenti Azioni positive di:

- prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione, diretta ed indiretta che possa discendere dalla esposizione a diversi fattori di rischio;  
violenza fisica, morale o psichica, molestia, violenza di genere;
- fenomeni di *mobbing* orizzontale e verticale;
- disagio organizzativo, difficoltà di integrazione ed inserimento soprattutto delle persone con disabilità o dei lavoratori fragili, delle lavoratrici/lavoratori madri/padri di figli inferiori a 12 anni di età, malessere fisico/psichico, ed in generale in ordine a tutte le situazioni di disagio dei lavoratori all'interno dell'Amministrazione pubblica (punto 3.6 della Direttiva n. 02/2019);

• **FUNZIONE CONSULTIVA:** IL CUG formula **pareri obbligatori, ma non vincolanti:**

- sulla riorganizzazione degli Uffici/Servizi/Settori/apparati amministrativi comunali/ripartizioni. Obiettivo prioritario rendere il sistema più snello ed efficiente, con un'attenzione particolare all'innovazione tecnologica punto nevralgico dell'attività comunale. anche in funzione del fabbisogno del personale per il triennio.
- Piani di formazione del personale ivi compreso il personale che esegue la prestazione in modalità agile/remoto ai sensi dell'art.18 L. 22.05.2017, n. 81, della Direttiva del Dipartimento della Funzione pubblica n. 3/2020 in materia di Lavoro agile e degli art. 63 e segg. del CCNL Funzioni Locali, triennio 2019-21;
- su tutte le forme di flessibilità lavorativa anche oraria, lavoro agile/remoto ai sensi dell'art.18 D.Lgs. 81/2017, sulla promozione di interventi e misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro ai sensi dell'art. 14 (*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*), comma 1 L. 07.08.2015, n. 124 (L. Madia);
- turnazioni, orario multiperiodale, lavoro straordinario, banca delle ore, buoni pasto;
- permessi, congedi dei genitori, diritto allo studio;
- definizione dei criteri e degli indicatori di valutazione del personale, anche ai fini della Progressione Economica orizzontale/verticale dei dipendenti;
- indicatori e criteri di misurazione e valutazione della performance, nell'ottica incentivante di un'attività amministrativa rivolta al perseguimento dei risultati ed al miglioramento dei servizi e delle prestazioni;
- criteri per la valorizzazione dei risultati e della *performance* individuale e organizzativa;
- trasparenza in ordine alle informazioni che riguardano la misurazione e valutazione e rendicontazione della performance, ai sensi del D.Lgs. 150/2009 s.m.i.;

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici del Comune di Toritto;
- Regolamenti in materia mobilità interna ed esterna, forme flessibili di utilizzo del personale.

• **FUNZIONE DI VERIFICA:** Relazione annuale sulla situazione del personale e sullo stato di attuazione del Piano Triennale delle Azioni positive da predisporre secondo i Format 1 e 2, allegati alla Direttiva n. 2/2019, da trasmettersi al Gruppo di monitoraggio CUG presso il Dipartimento della Funzione pubblica, all'Organo di indirizzo politico-amministrativo, al Segretario generale al Nucleo di Valutazione, al RSPP ed al RLS, alle OO.SS.TT., alla Consigliera di Parità;

- monitoraggio degli incarichi, indennità e posizioni organizzative;

L'azione concerne anche l'obbligo di osservare ed esigere l'osservanza:

- di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione, diretta o indiretta, violenza morale o psicologica in ambito lavorativo riferite ai fattori-rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità/fragilità, religione e opinioni personali, conciliazione tra i carichi di cura o dei carichi di famiglia e/o assistenziali ed i carichi di lavoro.

- nonché di tutte le norme vigenti in materia riguardanti l'accesso, il trattamento e le condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sui luoghi di lavoro.

Si rappresenta che è in corso di adozione il Regolamento sul funzionamento del CUG.

### **3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.**

L'azione prevede che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione, sia diretta che indiretta, e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

### **4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ ED ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO.**

L'azione prevede la promozione, anche avvalendosi del C.U.G., di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'Amministrazione, inclusi i Responsabili di Settore, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, della digitalizzazione e dell'innovazione tecnologica.

L'azione mira a garantire la partecipazione dei propri dipendenti a corsi di formazione e di aggiornamento professionale, anche *on line* e/o a distanza, in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee, articolandoli in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno carichi di famiglia oppure carichi di cura oppure orario di lavoro *part-time*.

L'azione riguarda anche:

- la produzione di tutte le statistiche sul personale ripartite per genere;

- l'uso in tutti i documenti di lavoro (relazioni circolari, decreti, regolamenti, etc.) di termini non discriminatori;

- la promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una Amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi.

Il Presidente del CUG si farà promotore di iniziative rivolte a tutti dipendenti, di norma con cadenza annuale, volte a promuovere la conoscenza delle tematiche e della centralità del ruolo del CUG.

### **5. POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE.**



L'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali.

Occorre, inoltre: - evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

- l'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi, delle Progressioni economiche all'interno delle Aree (art. 14 CCNL Funzioni Locali 2019-21), delle Progressioni tra le Aree (Art.15 CCNL);
- Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL);
- Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL), etc.

## **OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE 2023-2025**

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

- **OBIETTIVO 1: PARI OPPORTUNITÀ.**
- **OBIETTIVO 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO.**
- **OBIETTIVO 3: CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, DIRETTA O INDIRETTA, DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA, MOBBING.**

### **OBIETTIVO 1: PARI OPPORTUNITA'.**

Nella definizione degli obiettivi suddetti, che il Comune si propone di raggiungere per attuare la piena parità nel contesto lavorativo, si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori.
- Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio - alte;

### **AZIONI POSITIVE (relative all'Obiettivo n.1)**

Il Comune di Toritto si pone come azione la prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (relativamente al sesso, razza, colore della pelle o origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, handicap, età, orientamento sessuale e identità di genere).

Il Comune di Toritto mira a promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Nel corso del triennio di durata del presente Piano triennale si continueranno a proporre percorsi formativi di sensibilizzazione rivolti al personale dell'Ente sulle diverse tematiche:

- a) attività di formazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, Nucleo di ascolto, etc.).
- b) attività di formazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulla prevenzione e contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere;

L'obiettivo si propone di favorire altresì, in relazione alle esigenze di ogni Servizio, l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratrici/ori di frequentare i corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale. Dovrà pertanto essere valutata la possibilità di organizzare una formazione *in house* (utilizzando le professionalità esistenti) in orari il più possibile

accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Dovranno essere incentivate le riunioni di Servizio con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in:

- attivazione di flussi informativi tra lavoratori/trici ed Ente durante l'assenza (tramite casella di posta elettronica);
- affiancamento da parte del Responsabile di Settore o di chi ha sostituito la persona assente al momento del rientro;
- partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Si provvederà altresì ad attribuire eventuali 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.

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori").
- Pubblicazione sul sito internet del Comune di normative, disposizioni, novità sul tema delle pari opportunità nonché delle iniziative concretamente realizzate;
- Programmare incontri periodici di sensibilizzazione e informazione rivolti ai dipendenti sul tema delle pari opportunità.

## **OBIETTIVO 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO.**

- Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.
- Migliorare i rapporti di lavoro improntandoli al rispetto delle persone;
- Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- Prevedere strumenti di flessibilità che rispondano alla necessità di conciliare vita familiare e vita lavorativa e prevenire situazioni di *stress* legate alla difficoltà di conciliazione vita/lavoro.
- promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
- Promuovere e valorizzare fra il personale la conoscenza del C.U.G. quale organo che propone iniziative a favore del benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni dei lavoratori e delle lavoratrici.
- Garantire che il ciclo e le modalità di misurazione e valutazione del Piano triennale di azioni positive sia disciplinato e collegato con il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

## **AZIONI POSITIVE (relative all' Obiettivo n.2)**

Il Comune di Toritto, in ossequio a quanto previsto dalla Direttiva n. 02/2019 in materia di rafforzamento del C.U.G., si pone come obiettivo quello di programmare percorsi formativi rivolti alle/ai componenti del C.U.G. sulle seguenti tematiche:

- salute di genere, collegata anche al tema dell'*ageing*;
- benessere organizzativo;
- conflitto organizzativo;
- lettura organizzativa, indagini ed analisi di clima, somministrazione di questionari ai dipendenti;
- tematiche inerenti i compiti del C.U.G.;
- tematiche individuabili in base alle esigenze specifiche.
- **Aggiornamento dei Codici di comportamento** e formazione in tema di etica pubblica. Al riguardo, l'art. 54 comma 1-bis, D.Lgs. 165/2001 prevede che: "*Il Codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e*

*social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della Pubblica Amministrazione.*

**comma 7.** *Le Pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi”.*

Il Comune di Toritto, con deliberazione di G.C. n. 22 del 13.02.2023 si è proceduto ad il codice di comportamento del comune di Toritto al d.L. n. 36/2022 art. 4 comma 1, convertito con modificazione dalla legge n. 79/2022;

Alla scadenza del secondo mandato del C.U.G., i/le componenti uscenti faranno tutoraggio/affiancamento ai/alle componenti di nuova nomina, con l'obiettivo di trasmettere le competenze e l'esperienza acquisita.

A seguito delle indicazioni dell'Unione Europea (*Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne 2020*), negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica deve essere inquadrata la L. 22.05.2017, n.81 (*Misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*) che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro “*agile*” possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Comune si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente, nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari, detta conciliazione sarà realizzata anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time (e viceversa), su richiesta del/la dipendente interessato/a, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
- la previsione di ulteriori livelli di flessibilità nell'orario di lavoro in entrata ed uscita a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia (a titolo di esempio familiari di persone con handicap grave L. 104/92, figli minori, familiari affetti da gravi patologie documentate che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita etc.), evitando comunque disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione e comunque per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà.
- consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc., sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio.

Per quanto riguarda in particolare la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è l'art.14 (*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle Amministrazioni pubbliche*), L. n.124/2015 (*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche*) e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 in materia di lavoro “*agile*”. Il Comune di Toritto applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

A seguito delle indicazioni dell'Unione Europea (*Strategia dell' U.E. per la parità tra uomini e donne 2020*) negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica, deve essere inquadrata la L. 22.05.2017. n.81 (*Misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*) che sottolinea come oltre a migliorare la competitività, il lavoro “*agile*” possa contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il Comune si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze delle donne e

degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente, nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Il Comune di Toritto, con delib. di G.C. n. 19 del 18.03.2020 ha adottato il “Regolamento temporaneo per l'adozione del lavoro agile, misure ed indirizzi operativi per gestire l'emergenza” al quale hanno fatto seguito precisi ordini di servizio emanati dai Responsabili dei Settori ai propri subalterni sia nella “Fase uno”, sia nella successiva “Fase due” a seguito del D.P.C.M. 26 aprile 2020 che ampliava il novero delle attività economiche non più soggette a sospensione e della Direttiva n. 3 del 04.05.2020 del Ministro per la P.A.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 05.05.2023 è stato approvato il Regolamento comunale per l'adozione del Lavoro Agile e del Lavoro da Remoto, disciplinati dalla L. 20.05.2017, n.81, art.18, dal Titolo VI (Lavoro a distanza), Capo I (Lavoro Agile) artt. 63 e segg. del CCNL Funzioni Locali Triennio 2019/2021, dal Capo II (Altre forme di lavoro a distanza) art. 68 e segg., quale stralcio del PIAO 2023-2025 sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione – Sotto sezione di Programmazione performance.

Nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari, detta conciliazione sarà realizzata anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

> la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time (e viceversa), su richiesta del/della dipendente interessato/a, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;

> la previsione di ulteriori livelli di flessibilità nell'orario di lavoro in entrata ed uscita a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia (a titolo di esempio familiari di persone con handicap grave 104/92 e s.m.i., figli minori, figli disabili indipendentemente dall'età, lavoratori fragili, familiari affetti da gravi patologie documentate che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita etc.) - evitando comunque disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione;

> consentire laddove possibile, personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio.

Il Comune di Toritto applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il Comune di Toritto ha, altresì, l'obiettivo di rendere effettiva l'applicazione dell'art. 8 D.lgs. n. 150/2009, alla luce anche dei principi espressi nel D.P.R. n.105/2016 e direttiva n. 3/2017 del Presidente Consiglio dei Ministri in materia di lavoro “agile”, secondo il quale il “Sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa” concerne anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Più in dettaglio, l'azione mirerà ad attuare la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Infatti, la citata Direttiva n. 2/2019 prevede che il Piano Triennale di Azioni positive rileva ai fini della valutazione della *performance* organizzativa complessiva della Amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile. Pertanto, il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Toritto, aggiornato annualmente, disciplina il ciclo e le modalità di misurazione e valutazione del Piano Triennale di Azioni positive.

### **Il ciclo del Piano triennale azioni positive.**

Entro il 31 gennaio di ogni anno, e in ogni caso in prossimità della scadenza temporale di adozione, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato come allegato al Piano della *performance*. In caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, è sancito il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Entro il 1° marzo di ciascun anno, l'Amministrazione dovrà trasmettere al C.U.G., secondo il *format* messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – i dati statistici (analisi quantitativa del personale, retribuzioni medie), la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese, la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi. Le predette informazioni confluiscono integralmente in allegato alla relazione che il C.U.G. predispone annualmente entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.

Infatti, con riferimento ai compiti di verifica, il C.U.G. deve relazionare agli Organi di indirizzo politico-amministrativo annualmente entro la suddetta data del 30 marzo, in ordine:

- allo stato di attuazione del Piano Triennale di azioni positive;
- sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità ed Incarichi di Elevata qualificazione *ex art. 16 e segg. CCNL Funzioni Locali 2019-21* al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015). La relazione deve essere trasmessa anche al Nucleo di valutazione.

Nel rispetto dell'art. 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 l'ente si impegna al rispetto delle seguenti azioni:

- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione anche con riguardo alle procedure di mobilità;
- motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/selezioni.

### **OBIETTIVO 3: CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA.**

- Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;
- Sviluppare nella gestione delle risorse umane la cultura di genere e della valorizzazione della diversità;
- promuovere la diffusione di una cultura improntata sul rispetto delle lavoratrici e dei lavoratori e al contrasto delle discriminazioni per sesso, età, religione, lingua, origine etnica, orientamento sessuale;
- Diffondere un linguaggio non discriminatorio nei documenti di lavoro;
- Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
  - Promuovere la partecipazione a corsi di formazione rivolti anche ai componenti dei C.U.G. con l'obiettivo di accrescere, a cominciare dai luoghi di lavoro pubblico, la conoscenza del fenomeno della violenza di genere, compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco in casi di violenza, molestie e abusi e migliorare la capacità di ascolto e di interazione degli operatori pubblici con le vittime potenziali.
- Promuovere il rafforzamento, su iniziativa del Presidente del C.U.G. ed in collaborazione con l'Ufficio competente per la gestione del personale, di un **Nucleo di ascolto organizzato** interno all'Amministrazione comunale, come prescritto dalla Direttiva n. 2/2019.

### **AZIONI POSITIVE (relative all'Obiettivo n. 3)**

Il C.U.G. del Comune di Toritto svolgerà importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico.

In riferimento a quest'ultimo aspetto, esso fungerà da importante sensore delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. Al fine di potenziare tale funzione di verifica, il Presidente del Comitato promuove la costituzione, in collaborazione con l'Ufficio competente per la gestione del personale, di un **Nucleo di ascolto organizzato** interno all'amministrazione.

Il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020 e la direttiva n. 2/2019 hanno prescritto la realizzazione, fra le altre misure, di un'adeguata azione di formazione di tutte le professionalità che possono entrare in contatto con fatti di violenza di genere o di *stalking*. In proposito il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità prevedono di realizzare corsi di formazione rivolti anche ai componenti dei C.U.G. con l'obiettivo di accrescere, a cominciare dai luoghi di lavoro pubblico, la conoscenza del fenomeno della violenza di genere, compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco in casi di violenza, molestie e abusi e migliorare la capacità di ascolto e di interazione degli operatori pubblici con le vittime potenziali.

Detta azione potrà essere raggiunta mediante:

1. l'organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo nei diversi Settori, per porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive;
2. la realizzazione di un periodico monitoraggio della situazione all'interno dell'ambiente lavorativo al fine di verificare l'andamento del benessere organizzativo, anche attraverso la somministrazione di questionari ai dipendenti.
3. monitoraggio che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
  - Pressioni o molestie sessuali;
  - Casi di mobbing;
  - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

## ANALISI DELLA STRUTTURA

La realizzazione del Piano Triennale tiene conto della struttura organizzativa del Comune e più, in particolare, del personale a tempo indeterminato in servizio al 01.01.2023.

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio a tempo indeterminato nei cinque Settori comunali, evidenzia il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI N. 26 a tempo indeterminato

DONNE N. 9

UOMINI N. 17

Così suddivisi per Settori:

SETTORI	DONNE	UOMINI	TOTALE
AFFARI GENERALI	1	6	7
ECONOMICO - FINANZIARIO	2	2	4
TECNICO	1	5	6
DEMOGRAFICO-CULTURALE	1	1	2

POLIZIA MUNICIPALE	4	3	7
TOTALE	9	17	26

Schema composizione del personale disaggregato per categoria:

SESSO	RUOLO/CATEGORIA GIURIDICA	TOTALE
DONNE	A	0
UOMINI	A	0
DONNE	B1	1
UOMINI	B1	5
DONNE	B3	0
UOMINI	B3	0
DONNE	C	4
UOMINI	C	9
DONNE	D1	0
UOMINI	D1	2
DONNE	D1-POS.ORG.	2
UOMINI	D1-POS.ORG.	1*
DONNE	D3-POS.ORG.	1
UOMINI	D3-POS.ORG.	0
TOTALE DONNE		9
TOTALE UOMINI		17
TOTALE GENERALE		26

\*In aspettativa ex art. 110, comma 5, TUEL

Alla data del 1° marzo 2023 risultano altresì in servizio a tempo determinato o con altre forme flessibili di utilizzo del personale:

- n. 1 Istruttore direttivo amministrativo cat. D1, Esperto rendicontazione Misure relative all'attuazione del PNRR assegnato al Settore Tecnico (uomo);
- n. 1 Esperto con incarico di collaborazione professionale funzioni tecniche nell'ambito dei progetti ricadenti nel PNRR – professionista Junior che opera nell'ambito del Settore Tecnico (donna);
- n. 1 cat. D – Responsabile settore demografico culturale ex art. 110 TUEL (uomo);
- n. 1 cat. D Responsabile settore tecnico in comando, per sostituzione Capo settore in aspettativa ex art. 110 TUEL), (uomo).

Il Segretario Generale è donna.

Si ritiene non occorra favorire il riequilibrio della presenza fra uomini e donne, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio fra generi superiore a due terzi.

A tale riguardo va sottolineato, poi, che la maggior presenza di lavoratori di sesso maschile sul totale dei dipendenti assegnati viene registrata soprattutto nel Settore Tecnico e nel Settore 1 Affari generali, nell'ambito dei quali la presenza della componente femminile, pur essendo minoritaria in termini

complessivamente percentuali, non è riconducibile a fenomeni discriminatori e, in ogni caso, non incide sul benessere organizzativo del settore e dell'intero apparato amministrativo.

Si registra, inoltre, una situazione di sostanziale equilibrio fra generi rispetto ai dipendenti nominati responsabili di servizio con le funzioni di cui all'art. 107, D. Lgs. n. 267/2000.

La Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), a seguito delle elezioni di aprile 2022, è composta da n. 1 donna e n. 3 uomini.

Il Piano delle Azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi 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.

## **DURATA**

Il Piano delle Azioni positive ha durata triennale, con decorrenza dalla data di adozione del provvedimento deliberativo di approvazione, e le disposizioni ivi contenute continueranno a produrre i loro effetti fino alla adozione del Piano per il Triennio successivo.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, e in ogni caso in prossimità della scadenza temporale di adozione, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato come allegato al *Piano della performance* (cfr. Direttiva n. 2/2019).

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari ed ai componenti del C.U.G.

Di esso sarà data informazione al personale dipendente del Comune con invito ai Responsabili di Settore a dare attuazione a quanto ivi previsto.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni agli eventuali problemi riscontrati, in modo da poter procedere, alla sua scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.