



# COMUNE DI PUTIGNANO

Città Metropolitana di Bari

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 - 2023

(Art. 48 D. Lgs. 11/04/2006 n. 198)

## 1. Quadro generale

Il presente Piano di azioni positive, in una visione di continuità programmatica e strategica, ha l'obiettivo di promuovere nell'ambito del Comune di Putignano (BA) la concreta realizzazione delle pari opportunità tra i dipendenti, intesa come strumento finalizzato ad una migliore conciliazione vita-lavoro e per un maggior benessere lavorativo.

Con la Direttiva n. 56 del 2006 il Parlamento e il Consiglio Europeo hanno evidenziato l'importanza che le pubbliche amministrazioni rivestono nello svolgere un compito propulsivo e propositivo ai fini dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Nel recepire la Direttiva anzidetta, il D. Lgs n. 198/2006 (*"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*) ha stabilito che le pubbliche amministrazioni debbano predisporre Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La mancata adozione del suddetto Piano impedisce l'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette (art. 48 D. Lgs. N. 198/2006).

A ben vedere, la pianificazione delle azioni positive, si prefigge lo scopo di porre in essere misure concrete volte a sostenere principi di cui trattasi, in particolare favorendo – ove sussista – il riequilibrio del divario fra i generi, attraverso la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui esse sono sottorappresentate, con il precipuo obiettivo di rispettare la dignità personale delle risorse umane, indispensabile per la realizzazione di un sano ambiente di lavoro.

Ne discende la fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse umane, destinato all'incremento delle *performance* di qualsiasi tipo di organizzazione sia di carattere strategico che operativo.

In questo quadro si inserisce l'operato del Comitato Unico di Gestione (c.d. "C.U.G.") che, istituito con L. n.183/2010, ha visto le sue competenze e le sue attribuzioni rafforzate, al fine di assicurare una maggiore effettività delle azioni *de quibus*.

## 2. Strumenti generali di attuazione del principio di pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e della lotta alle discriminazioni

La tutela e la promozione delle parità e delle pari opportunità hanno trovato diversi strumenti di attuazione nel testo del D. Lgs. n. 151/2001 e nel D. Lgs n. 267/2000 (T.U.E.L.) che, all'art. 6 c. 3 prevede che *"gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125 e per promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali del Comune e della Provincia, nonché degli Enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti"*.



# COMUNE DI PUTIGNANO

Città Metropolitana di Bari

L'art. 3, c. 1 del D. Lgs n. 150/2009 intitolato *"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"* stabilisce che *"la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento"*.

L'art. 21 della L. n. 183/2010, a sua volta, ha imposto alle pubbliche amministrazioni di costituire, al loro interno, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che ha sostituito i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (art. 57, c.1 del D. Lgs. n. 165/2001).

Nelle linee guida adottate dai Ministri per le pari opportunità e per la funzione pubblica del 4/3/2011 sono state disciplinate le funzioni del C.U.G. che, nello specifico, ha compiti propulsivi, consultivi e di verifica.

Le criticità riscontrate sul piano applicativo hanno determinato l'adozione della direttiva n. 2/2019 che, al punto 3.6 ha ribadito il dovere del C.U.G. di relazionare annualmente (entro il 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 e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne.

Particolare attenzione merita, poi, la previsione della stessa direttiva che impone alla pubblica amministrazione di mettere a disposizione dei CUG le risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo.

Tanto, anche in virtù del fatto che con la medesima direttiva si è attribuito al CUG il compito di tutelare i dipendenti che segnalino comportamenti molesti o violenti, *"affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminazione diretta o indiretta"*.

### **3. Strumenti specifici adottati dal Comune di Putignano (BA)**

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità delle opportunità dei dipendenti.

Le azioni positive predisposte dal Comune di Putignano si articolano come segue:

#### **a. Il C.U.G.**

Con determinazione Dirigenziale n. 604 del 27/10/2011 della 1<sup>a</sup> Ripartizione AA.GG. e II, Servizi – Cultura - Turismo Sociali è stato istituito il CUG presso il Comune di Putignano (BA).



# COMUNE DI PUTIGNANO

Città Metropolitana di Bari

Con successiva Deliberazione di Giunta (n. 10 del 20/1/2012) è stato approvato il *“Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia”* che ha previsto, tra l'altro, il dovere del Comitato di riunirsi almeno due volte l'anno e di redigere la relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, nel solco della previsione normativa nazionale.

La determinazione n. 3244 del 30/10/2018 ha rinnovato la composizione del Comitato, grazie al cui importante contributo è stato redatto il piano triennale delle azioni positive 2018-2020, oggetto di specifico aggiornamento per l'anno 2020.

## **b. L'orario di lavoro**

I dipendenti e le dipendenti hanno l'obbligo di eseguire il monte orario stabilito dai singoli contratti di lavoro, eventualmente personalizzando – con l'autorizzazione della Dirigenza - gli orari di ingresso e uscita che sono, quindi, in linea di principio, connotati dalla flessibilità.

Infatti, ai sensi dell'art. 135, c. 5 del Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi del Comune di Putignano che, *“il dirigente [...] potrà articolare in maniera differente [...] l'articolazione giornaliera dell'orario di servizio, nel rispetto delle 36 ore settimanali e garantendo in ogni caso una prestazione lavorativa di sei ore nell'arco di dieci ore dall'inizio della stessa giornata lavorativa e un'interruzione non inferiore a 30 minuti tra le prestazioni lavorative antimeridiane e quelle pomeridiane”*.

Questa possibilità è accordata proprio per consentire la conciliazione dei bisogni vita-lavoro e di fatto elimina gli ostacoli che alcuni dipendenti e alcune dipendenti avrebbero in quanto gravati da compiti di cura nei confronti dei propri familiari.

Si è constatato che una siffatta flessibilità argina la richiesta di permessi specifici, atteso che il personale, già a monte, è messo nella condizione di coordinare i propri impegni personali con quelli lavorativi.

Nello stesso quadro si inserisce l'organizzazione del lavoro pomeridiano, compendiato in un unico rientro settimanale.

## **c. l'organico del Comune di Putignano in un'ottica di genere**

Nel Comune di Putignano le posizioni apicali sono ad appannaggio femminile: l'Ufficio del Sindaco e del Segretario Generale sono rivestiti da due donne.

Anche la dirigenza vede una buona presenza femminile, sostanzialmente equiparata a quella maschile. Questo rappresenta un obiettivo pregresso che è stato raggiunto, poiché nell'anno precedente la percentuale era del 60% a favore della componente maschile.

Degno di nota appare anche il riconoscimento del merito femminile e del coinvolgimento delle donne nell'organizzazione verticistica dell'ente, atteso che il



# COMUNE DI PUTIGNANO

Città Metropolitana di Bari

conferimento della c.d. posizione organizzativa ha seguito una logica totalmente paritaria.

Per quanto concerne il personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato e pieno:

## - Personale non Dirigente

Genere	Cat. D	%	Cat. C	%	Cat. B1	%	Cat. A	%
Donne	13	56,52 %	24	58,53 %	13	65 %	0	100 %
Uomini	10	43,47 %	17	41,46 %	7	35 %	4	0
Totale	23	100 %	41	100 %	20	100 %	4	100 %

## - Posizioni organizzative

Genere	P.O.	%
Donne	5	50,00
Uomini	5	50,00
Totale	10	100,00

## - Personale Dirigente

Genere	Dir.	%
Donne	3	50,00
Uomini	3	50,00
Totale	6	100,00

## - Segretario Generale

Genere	Dir.	%
Donna	1	100

Di seguito, la tabella riepilogativa relativamente ai congedi e permessi del personale per l'anno 2020:

TIPO DI CONGEDO	MASCHI	FEMMINE
CONGEDO DI MATERNITA'	/	4



# COMUNE DI PUTIGNANO

Città Metropolitana di Bari

CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO 100%	1	4
CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO 30%	0	1
CONGEDO PARENTALE NON RETRIBUITO	0	1
ASPETTATIVA RETRIBUITA (congedo biennale retribuito per assistere parenti disabili e aspettativa per dottorato di ricerca)	0	0
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA (aspettativa per motivi personali e congedo per gravi motivi familiari)	0	0
PERMESSI L.104 (ART.33c.3) ASSISTENZA ALTRE PERSONE	0	0
PERMESSI L. 104 (ART.33c.6) PER SÉ STESSI	0	0
VISITE/TERAPIE PRENATALI	0	1
MATERNITA' ANTICIPATA	/	2
MALATTIA FIGLIO 100%	1	6
MALATTIA FIGLIO 0%	0	1

#### 4. Obiettivi raggiunti del piano 2018-2020

Dal raffronto con la situazione di fatto come cristallizzata nel 2020, emerge il raggiungimento di diversi obiettivi contenuti nella programmazione precedente.

In particolare, può dirsi conseguito l'obiettivo 1, teso a potenziare la componente femminile: nella dirigenza e nel conferimento delle posizioni organizzative si è raggiunta la perfetta parità tra i generi, mentre prima si registrava un leggero squilibrio in favore di quella maschile.

In aggiunta, preme evidenziare anche il trend positivo e opposto al dato nazionale, della prevalenza di donne assunte, anche in categorie professionali meglio remunerate (cfr. cat. D, in cui le donne sono il 56,52 %)

Anche l'obiettivo 2 (favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro) può dirsi sostanzialmente conseguito, in ragione delle considerazioni svolte in merito all'orario di lavoro come sopra riportato.

Con riferimento al ruolo del GUG enucleato nell'obiettivo 5, si può dare atto del suo maggiore coinvolgimento nelle buone prassi che caratterizzano l'ente.

#### 5. Obiettivi programmatici

Il Comune di Putignano nel rispetto dei principi sanciti da direttive comunitarie, dalla legislazione vigente e dallo Statuto del Comune di Putignano, si prefigge di continuare a garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso e il trattamento sul lavoro, nonché nello sviluppo professionale, impegnandosi a rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la parità tra sessi attraverso:

- l'adozione di iniziative di formazione;
- la sensibilizzazione dei dipendenti, uomini e donne, al tema delle pari opportunità anche attraverso l'inserimento di tali argomenti nei corsi di formazione;
- l'adozione di specifiche misure di flessibilità dell'orario di lavoro in presenza di particolari situazioni personali o familiari compatibilmente con le esigenze dell'Amministrazione;
- l'adeguamento dell'organizzazione e della strumentazione necessaria a sostenere lo sviluppo delle politiche di pari opportunità.



# COMUNE DI PUTIGNANO

Città Metropolitana di Bari

Gli obiettivi e le azioni che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

**Obiettivo 1 – Promuovere ed incentivare la presenza della componente femminile per contribuire a realizzare gli obiettivi dell'Ente**

Per la realizzazione dell'indicato obiettivo sarà necessario continuare a:

- promuovere e sostenere i progetti d'investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso percorsi formativi per:
  - La valorizzazione professionale per le categorie dove le donne sono maggiormente rappresentate, così come per le posizioni ove sono sotto rappresentate.
  - Il rafforzamento (empowerment) per le donne candidabili a ruoli di responsabilità.
  - Percorsi formativi per lo sviluppo di competenze di gestione del personale in ottica di genere per i dirigenti e i responsabili di risorse umane finalizzati al superamento degli stereotipi di genere e alla valorizzazione della differenza.
  - Consolidare moduli formativi/informativi sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing, molestie sessuali nei luoghi di lavoro, legislazione comunitaria e nazionale, linguaggio di genere, ecc. per far circolare tra il personale, i principi cardine in materia.
  - Sostegno alla progettualità e al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale.
- intervenire sulla cultura organizzativa e sui sistemi operativi di gestione del personale e, precisamente:
  - esaminare in ottica di genere dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (sistema di valutazione, assegnazione incarichi, sistemi premianti ecc.) per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare le pari opportunità tra donne e uomini e rimuovere eventuali aspetti indirettamente discriminatori, e/o formulare proposte;
  - Fornire opportunità di carriera e sviluppo delle professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressione di carriera, incentivi e progressione economiche;
  - Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche orizzontali e verticali, senza discriminazione di genere;
  - Predisporre dei bandi di reclutamento del personale, concorsi, in direzione del raggiungimento dell'equilibrio di genere: analisi dei profili professionali richiesti, linguaggio, informazione capillare ecc.-.

**Obiettivo 2 – Continuare a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro;**

L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario:

Oltre a ciò, l'Ente cercherà di dare maggiore spazio al c.d. smart working, dando priorità alle



# COMUNE DI PUTIGNANO

Città Metropolitana di Bari

situazioni di seguito prospettate:

- inabilità psico-fisica che renda disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;
- esigenze di cura di figli minori di 8 anni oppure cura di familiari o conviventi, debitamente certificate;
- maggiore distanza dall'abitazione del dipendente o della dipendente alla sede.

Infine, il Servizio Risorse Umane continuerà a favorire la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc...) predisponendo informative tematiche e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica, sia presso il Servizio, che sul sito istituzionale dell'Ente.

### **Obiettivo 3 - Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere**

Il Comune di Putignano continuerà a promuovere, di concerto con il centro anti violenza territoriale, una serie di azioni positive per la cooperazione tra le amministrazioni locali del territorio metropolitano per ottimizzare l'efficienza dei rispettivi uffici e servizi secondo criteri di efficacia, economicità, trasparenza, semplificazione e valorizzazione delle professionalità di dirigenti e dipendenti. Nell'ottica di valorizzare le migliori professionalità dei dipendenti si cercherà di garantire la:

- Realizzazione di interventi a partecipazione di sensibilizzazione della dirigenza, anche mediante strumenti innovativi, per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità delle persone;
- Realizzazione di un modulo formativo sui temi di pari opportunità per il CUG, per i responsabili ed operatori addetti alla gestione del personale;
- Implementazione e aggiornamento del sito Intranet in merito alle azioni del Comitato Unico di Garanzia;
- Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive;
- Realizzazione di incontri/eventi rivolti alle dipendenti e ai dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità volti ai dipendenti;

### **Obiettivo 4 - Rafforzare i rapporti tra istituzioni per le politiche di pari opportunità**

L'ente provvederà a promuovere iniziative per la condivisione e il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche e delle figure e ruoli istituzionali a sostegno della cultura di parità e antidiscriminazioni.

### **Obiettivo 5 - Rafforzare il ruolo del CUG, implementare le risorse a sua disposizione e monitorare l'attuazione del Piano**

A tal fine, si darà seguito a:

- Presentazione del Piano di Azioni Positive al Sindaco;
- Monitoraggio semestrale e valutazione annuale del Piano;
- Pubblicazione di una relazione annuale sull'attuazione del Piano e sull'attività del CUG;
- Pubblicazione del Piano Azioni Positive ed eventuali aggiornamenti.

### **Obiettivo 6 - Favorire il benessere organizzativo, la prevenzione del mobbing e Attenzione al disagio sociale**

Le azioni previste sono:

- Analisi del contesto normativo e delle direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica e



# COMUNE DI PUTIGNANO

Città Metropolitana di Bari

Pari Opportunità in materia di benessere di chi lavora e prevenzione del mobbing;

- Individuazione degli strumenti operativi per rilevare il benessere di chi lavora;
- Predisposizione di una proposta di intervento finalizzata alla promozione del benessere organizzativo, alla prevenzione del mobbing e alla gestione dello stress correlato;
- Formazione per i dirigenti/responsabili sul benessere organizzativo;
- Promozione/adesione ad iniziative per la prevenzione ed informazione sulla salute delle/dei dipendenti per il coinvolgimento del terzo Settore;
- Studio di fattibilità e elaborazione di proposte per l'attivazione di uno Sportello dedicato a supportare situazioni di disagio/molestie, anche mediante convenzioni con associazioni, terzi, ect.;

## 6. Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune di Putignano potrà mettere a disposizione risorse economiche e umane, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello regionale, nazionale e comunitario. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i Servizi dell'Ente, in particolare:

- Ufficio del C.U.G
- Servizio Gestione Risorse umane e Sicurezza del Lavoro
- Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
- RSU

## 7. Tempi di attuazione

- Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2021/2023 fatta salva la prosecuzione in continuità nel triennio successivo stante la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi.
- Il presente atto dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in Amministrazione Trasparente, ai sensi dell'art.12 del D.lgs.33/2013.