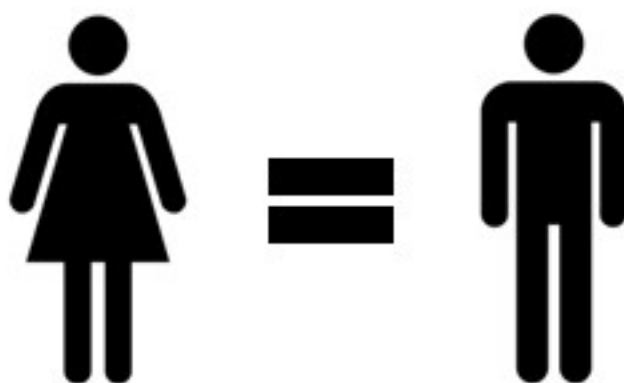




COMUNE DI Ruvo di Puglia (Città Metropolitana di Bari)

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023 – 2025



Elaborato dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023 – 2025.

PREMESSA

Il piano di azioni positive è l'atto di programma che indica gli strumenti tesi a riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne, al fine della promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità tesi alla rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro, quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove esista un divario fra generi o siano sottorappresentate.

Le azioni positive sono impiegate sulla regola dell'uguaglianza sostanziale.

Esse sono, pertanto, interventi e misure specifiche che consentono di rendere effettiva e completa la parità, poiché mirano a compensare particolari svantaggi e condizioni sfavorevoli che si realizzano sul lavoro. La terminologia azione positiva assume oggi una connotazione neutra, poiché non si riferisce soltanto alla posizione della donna, dunque non ha una colorazione in termini di appartenenza sessuale.

Gli obiettivi generali del presente Piano sono:

- promuovere la qualità del lavoro;
- rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per facilitare i percorsi di carriera e garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali e del mobbing nel luogo di lavoro
- promuovere azioni che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, mediante l'utilizzo di forme di lavoro flessibile;
- azioni finalizzate alla tutela della maternità e paternità.

La legislazione in materia di pari opportunità

Le pari opportunità trovano disciplina nella legislazione afferente il lavoro pubblico con il D.Lgs. n.29/1993, il cui art. 61 era dedicato a questa materia. Con alcune modifiche, apportate dal D.Lgs. n. 546/1993 e poi dai DD.LL.GS nn.80 e 387 del 1998, il decreto sul pubblico

impiego ha imposto alle P.A. una serie di azioni, quali: la riserva alle donne di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso; l'obbligo di adattare i regolamenti per assicurare le pari opportunità sul lavoro; la garanzia di partecipazione delle donne ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale; la possibilità di finanziare programmi di azioni positive e l'attività di Comitati per le pari opportunità.

Nella trasposizione che del D.Lgs. n. 29/1993 si è avuta tramite il D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dalla L. n.183/2010, il panorama dei principi in materia di pari opportunità relativi al lavoro presso le P.A. è ora costituito dai seguenti riferimenti:

- art. 1, comma 1, lett. c), relativo alle finalità del decreto;
- art. 7, comma 1, in base al quale le P.A. garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro;
- art. 19, commi 4-bis e 5-ter che invocano le pari opportunità nel conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali;
- art. 35, comma 3, lett. c), secondo cui le procedure di reclutamento si conformano al principio di "rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori";
- art. 45, comma 2, che assicura a tutti i dipendenti "Parità di trattamento contrattuale";
- art. 57, espressamente dedicato alle pari opportunità.

Quest'ultimo articolo prevede che le P.A. al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso; adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Funzione pubblica; garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità (ora CUG) nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. Inoltre, prevede che le P.A. adottino tutte le misure per attuare le direttive della Unione Europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

Sempre ai sensi dell'art.57 come integrato dalla L.n.183/2010, le P.A., costituiscono al proprio interno il "Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"; il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, ha composizione paritetica ed è formato dai componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione ai sensi dell'art.40 e 43 del D.Lgs.165/2001 e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

La legislazione nazionale si è articolata come di seguito descritto.

L'art. 2 comma 6 della Legge n. **125/1991** prevedeva che, entro un anno dalla data di entrata in vigore della stessa legge, le pubbliche amministrazioni adottassero piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive nelle pubbliche amministrazioni non hanno trovato immediata applicazione per due principali motivazioni: impossibilità di accedere a finanziamenti esterni ed assenza di

una sanzione in caso di inapplicazione della disposizione. Con la riforma intervenuta con il D.Lgs. **196/2000**, le Pubbliche Amministrazioni:

- sono obbligate all'attuazione dei piani triennali; il mancato adempimento prevede il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- possono ricorrere a finanziamenti esterni all'ente;
- devono motivare quando, in caso di assunzioni fra candidati con analoga qualifica e preparazione professionale, in situazione di sottorappresentazione venga scelto il candidato appartenente alla categoria già ben rappresentata.

Il Decreto Legislativo n. **198/2006**, come modificato dal D.Lgs.5/2010, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" ha riunito e coordinato tra loro le disposizioni allora vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, abrogando la L.125/1991 (ad eccezione dell'art.11), e il D.Lgs.196/2000(ad eccezione dell'art.10 c.4).

A norma dell'art. 48 del D.Lgs 198/2006 i Comuni sentite le organizzazioni sindacali ammesse alla sottoscrizione dei contratti decentrati e le rappresentanze sindacali unitarie e sentiti, altresì, il CUG e la Consigliera di parità territorialmente competente, predispongano **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, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

Gli ultimi interventi normativi in tema di pari opportunità e mobbing sono stati il D.Lgs. 5/2010 che ha modificato il D.Lgs. 198/2006 e la L. 183/2010, che all'art. 21 rubricato "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" apporta modifiche ed integrazioni all'art.1, 7, 57 del D.Lgs. 165/2001, in particolare prevedendo la sostituzione dei Comitati per le pari opportunità e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing con un unico organismo (CUG) che assume – unificandole – tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono loro.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri con Direttiva del 04.03.2011 ha poi dettato le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG e sulle sue competenze, anche in tema di Azioni positive.

Da ultimo il Consiglio dei Ministri nella seduta del 23 novembre 2017, ha emanato il "*Piano strategico sulla violenza maschile sulle donne*", prevedendo, non solo, una serie di azioni tese alla repressione dei reati, ma incentivando le attività di educazione e formazione nei luoghi di lavoro.

Nonostante la normativa prodotta in materia, l'uguaglianza di genere non ha trovato finora un adeguato livello di applicazione adeguato nei luoghi di lavoro.

Pertanto la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, nella seduta del 26.06.2019 ha emanato la Direttiva 2/2019, che ha sostituito la precedente direttiva del 23.05.2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne

nelle Amministrazioni pubbliche”, che stabilisce le linee di azioni che le amministrazioni dovranno mettere in atto per eliminare ogni forma di discriminazione, puntando sulle politiche di reclutamento e gestione del personale, sull’organizzazione del lavoro, sulla formazione e comunicazione. Inoltre la direttiva rafforza il ruolo del CUG precisando i compiti nella fase propositiva, consultiva e di verifica. Per tale ultima attività viene abrogato l’obbligo di redigere, entro il 20 febbraio di ogni anno, la relazione prevista dalla direttiva 23 maggio 2017, e vengono inseriti nuovi adempimenti: l’amministrazione dovrà trasmettere al CUG, entro il 1° marzo di ogni anno, secondo un format allegato alla nuova direttiva, una serie di informazioni quantitative e qualitative del personale; il CUG dovrà trasmettere, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione in ordine allo stato di attuazione del Piano Triennale delle azioni positive, agli organi di indirizzo politico e all’OIV; la stessa relazione dovrà essere trasmessa, entro lo stesso termine al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Per quanto attiene gli accordi ed i **Contratti Nazionali di Lavoro**, presso gli Enti Locali, uno dei primi riferimenti in materia di pari opportunità è l’art. 7 del DPR 13 maggio 1987 n. 268. Articolo che, rubricato espressamente “Pari opportunità”, demandava alla contrattazione decentrata gli interventi già allora denominati “Azioni positive” in favore delle lavoratrici. A tali fini, era prevista l’istituzione, presso ogni Ente, di “Comitati per le pari opportunità”.

Il DPR 3 agosto 1990, n. 333, con cui si sono recepite le norme dell’accordo successivo, all’art. 28 torna sull’argomento dei Comitati, disponendo che ove non fossero stati ancora costituiti, dovessero essere insediati entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del Regolamento stesso, imponendo agli enti una specifica disciplina circa le condizioni e gli strumenti idonei per il loro funzionamento.

Alla negoziazione decentrata il comma 3 demandava le misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tenessero conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento all’accesso ed alle modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale; alla flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali; al perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali.

I Comitati per le pari opportunità, secondo quanto precisato dall’art. 29 del DPR, avevano inoltre come competenza anche quella di promuovere iniziative volte ad attuare le direttive europee per l’affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, in particolare per rimuovere comportamenti molesti e lesivi delle libertà professionali dei singoli e superare quegli atteggiamenti che recano pregiudizio allo sviluppo di corretti rapporti.

Con la contrattualizzazione del rapporto di lavoro presso le P.A., è stata contrattualizzata anche la materia delle pari opportunità. L’art. 9 del CCNL del 6 luglio 1995 si limita a confermare tutte le disposizioni dei precedenti accordi sindacali, con particolare riferimento all’art. 7 del DPR n. 268/1987 e all’art. 28 del DPR n. 333/1990, rinviando ancora alla contrattazione decentrata le misure atte a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale. Misure le cui modalità di attuazione sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame con le organizzazioni sindacali.

Un riferimento è anche contenuto all’art. 4 del CCNL del 1° aprile 1999, recante il nuovo ordinamento professionale, secondo cui in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa si sarebbero dovute regolare, tra le altre materie, le pari opportunità.

Il CCNL del 14 settembre 2000, le c.d. "code contrattuali" - e quindi il contratto "successivo" in base al quale sono state abrogate le norme di fonte pubblicistica incompatibili col nuovo regime contrattualizzato - riordina la materia recependo nella forma e nella sostanza la precedente disciplina, rinviando alla contrattazione decentrata integrativa l'individuazione e la concretizzazione delle azioni positive a favore delle lavoratrici.

L'art. 19 del CCNL 14 settembre 2000 ribadisce la necessità di costituire i Comitati per le pari opportunità, quale sede privilegiata all'interno della quale far convergere le attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità e dei fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini con la concreta individuazione e attivazione di iniziative dirette al loro superamento, promuovendo gli interventi idonei.

A titolo meramente indicativo, fornisce una elencazione non esaustiva delle materie per le quali possono essere concordate, in sede di contrattazione decentrata integrativa, misure finalizzate alle pari opportunità: accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi; flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali; perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni; iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro. Spetta poi all'ente, nella sua veste di datore di lavoro, adottare gli atti specifici e le iniziative gestionali concrete per attuare le misure stabilite.

Lo stesso prevede che gli effetti concretamente determinatisi a seguito delle iniziative assunte dall'ente siano oggetto di esame e valutazione da parte del Comitato per le pari opportunità (ora CUG). Si tratta di una forma di controllo a posteriori finalizzata a verificare sia l'idoneità delle misure adottate rispetto alle finalità perseguite sia anche, indirettamente, la correttezza dei comportamenti del datore di lavoro pubblico e l'effettiva applicazione delle misure stesse.

Uno dei compiti che l'art. 19 del CCNL 14.9.2000 affida ai Comitati per le pari opportunità è quello di "proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali". Compito specificato dall'art. 25 del CCNL del 5.10.2001, il quale impegna ciascun Ente ad adottare con proprio atto il "Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro", e cioè un codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali, come previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 93/131/CEE del 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Al fine di garantire "pari dignità" ai lavoratori ed alle lavoratrici il CCNL 22.1.2004 al capo II "Forme di partecipazione e raffreddamento dei conflitti - art. 8 - ha individuato le iniziative volte a favorire la progressiva eliminazione di tutte quelle abitudini, comportamenti, situazioni che ingenerano l'insorgenza del fenomeno mobbing. Mobbing inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione del lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore/lavoratrice. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la

dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

Il citato art. 8 del CCNL 22.1.2004, nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 25 del CCNL dell'1.4.1999 ha previsto l'istituzione di un Comitato Paritetico con i compiti di raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza; individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale; formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione ed alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato; nonché formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta; la previsione di idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale finalizzati ad affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali; favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

Lo stesso prevede che le proposte vengano presentate all'ente per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito di strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/a di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le OO.SS. firmatarie del contratto; che l'ente favorisca l'operatività del Comitato e garantisca tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizzi e pubblicizzi con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto.

Il Comune di Ruvo di Puglia ha iniziato e poi proseguito la sua azione improntata alla piena realizzazione del principio costituzionale di parità tra uomo e donna.

Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 114 del 27 marzo 2008 è stato approvato il regolamento per le pari opportunità, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 14 settembre 2000; con la successiva deliberazione n.115, di pari data, è stato approvato il regolamento per l'istituzione, l'organizzazione e l'attività del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 22 gennaio 2004; con la deliberazione della Giunta Comunale n. 127 del 17 aprile 2008 è stato costituito e nominato il comitato delle pari opportunità, in esecuzione dell'art. 2 del regolamento approvato con la citata deliberazione n. 114/2008; con la successiva deliberazione n. 128, di pari data, è stato istituito il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, in esecuzione dell'art. 4 del regolamento approvato con la citata deliberazione n. 115/2008; è stato approvato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 146 del 5 giugno 2012, il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2012 – 2014 ai sensi dell'art. 48 D. Lgs.198/2006; sono stati elaborati questionari sulle pari opportunità; procedendo in seguito, alla costituzione del CUG con deliberazione di Giunta n. 52 del 23 febbraio 2012 e successiva n. 83 del 22.3.2012, ed alla adozione del Regolamento del CUG con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 05/07/2012.

Modalità di finanziamento

L'Amministrazione Comunale di Ruvo di Puglia finanzierà il presente piano 2022 - 2024 con risorse proprie che saranno annualmente previste nei bilanci degli anni di competenza.

Inoltre l'Amministrazione ed il CUG si attiveranno per verificare la possibilità di presentare uno o più progetti per accedere ai finanziamenti messi a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (art. 44 D.Lgs. 198/2006 scadenza: 30 novembre di ciascun anno), e a quelli del Fondo Sociale Europeo ed ai fondi della UE.

Si evidenzia che l'art.44 del Codice delle pari opportunità contempla per i datori di lavoro pubblici e privati la possibilità - già prevista dall'art. 2 L. n.125/1991 - di richiedere al Ministero di essere ammessi al rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione dei progetti di azioni positive. Detti progetti devono essere presentati in base al programma-obiettivo che formula ogni anno il Comitato nazionale per le pari opportunità, in cui indicare le tipologie di progetti da promuovere, i soggetti ammessi ed i criteri di valutazione (art.10, c.1, lett. c).

I progetti possono essere finanziati anche tramite le opportunità offerte dalle risorse statali e regionali previste per il Piano di Zona.

Si precisa inoltre che in attuazione della direttiva 2/2019 del 26.06.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche", l'Amministrazione evidenzierà nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della citata direttiva. Inoltre si procederà ad inserire nel piano di formazione obbligatoria percorsi formativi, rivolti a tutto il personale, sul contrasto alla violenza di genere.

IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Situazione Attuale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e , determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici al 31.12.2022:

DONNE N. 44

UOMINI N. 60

CATEGORIA	UOMINI		DONNE		TOTALI
	TEMPO IND.	TEMPO DET.	TEMPO IND.	TEMPO DET.	
A	1				1
B	11		6		17
C	34		21		55
D	8	2	13		23
P.O.	4		4		8
TOTALI	58	2	44		104

Il Comune di Ruvo di Puglia ha adottato, negli ultimi anni una serie di azioni dirette ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Ruvo di Puglia è stato coinvolto in iniziative dell'Ente dirette a valorizzare la figura della donna in generale e della lavoratrice, coinvolgendo non solo i dipendenti ma tutta la comunità locale; inoltre è punto di riferimento per tutti i lavoratori e le lavoratrici sulle problematiche in materia.

Il nuovo Contratto Integrativo Decentrato, sottoscritto il 20 dicembre 2019, ha introdotto, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, l'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza.

Smart working

Un particolare riferimento va fatto allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smart, in seguito alle misure di contenimento per l'emergenza sanitaria da COVID-19.

Sulla materia si sono succedute numerose norme e circolari che hanno regolamentato, di volta in volta, il lavoro agile in base alla situazione epidemiologica.

Infatti, con l'Art. 87, co.1, decreto-legge 17 marzo 2020, n.18 è stato introdotto, nella pubblica amministrazione, il lavoro agile come una delle modalità ordinarie della prestazione lavorativa. Il Comune di Ruvo di Puglia ha regolamentato tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, individuando il personale con situazioni di fragilità, di mobilità, di assistenza a figli minori, ecc..

Con l'introduzione dell'obbligo del "green pass" e con il DPCM 23 settembre 2021 – Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, è stato disposto il rientro in presenza di tutto il personale della pubblica amministrazione. Pertanto dal 15 ottobre 2021 è stato ulteriormente disciplinato l'utilizzo dello smart working, in coerenza con la normativa governativa, garantendo – in ogni caso – forme di flessibilità a vantaggio dei lavoratori fragili e di quelli con figli minori.

In particolare, il decreto-legge n. 56 del 30 aprile 2021 recante "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" (c.d. Decreto proroghe di primavera) ha confermato l'obbligo per le Amministrazioni di adottare i POLA (Piani organizzativi del lavoro agile) entro il 31 gennaio di ogni anno, riducendo però al 15%, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, la quota minima dei dipendenti che potrà avvalersi dello smart working, aumentando la capacità organizzativa delle singole Amministrazioni e prevedendo che, in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile sia svolto da almeno il 15% del personale che ne faccia richiesta.

Da ultimo, l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" (c.d. "Decreto Reclutamento"), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno, sono tenute ad adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini ed alle imprese, nonché per procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Tale nuovo strumento di programmazione per le Amministrazioni Pubbliche rappresenta un documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione finora previsti, tra i quali il Piano della Performance, il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni, il Piano per il lavoro agile (POLA), la programmazione dei fabbisogni formativi ed il Piano delle Azioni

Positive. Nello specifico, per quanto concerne il Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024 del Comune di Ruvo di Puglia, il documento costituisce l'allegato C del PIAO.

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Per il triennio 2022/2024 si prevedono le seguenti azioni positive:

AZIONE N.1: Politiche di reclutamento e gestione del personale

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori,
Finanziamenti	Non richiesto
Obiettivo	Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e lavoratori nelle posizioni apicali
Attività	<ul style="list-style-type: none">- Rispettare la vigente normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso;- Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento;- Curare che i criteri di conferimento degli incarichi apicali tengano conto del principio di pari opportunità;- Monitorare le indennità per incarichi di posizione organizzativa al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne.- Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. <p>Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna ed uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</p>
Soggetti coinvolti	Area politiche del personale, R.S.U., OO.SS., C.U.G. e strutture interessate

AZIONE N.2: Articolazione dell'orario di lavoro

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori con problemi personali e/o familiari, dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale
Finanziamenti	Non richiesto
Obiettivo	Favorire 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 pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di

	svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
Attività	<ul style="list-style-type: none"> - Mantenimento dell'orario flessibile; - Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. - Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale. - Sensibilizzare i Direttori sull'opportunità di favorire fasce più ampie di flessibilità, o particolari articolazioni dell'orario di lavoro, nell'ottica della conciliazione fra la vita lavorativa e privata, e l'utilizzo da parte dei dipendenti dell'eventuale plus lavoro maturato per far fronte a specifiche necessità di conciliazione. - Organizzazione e gestione del lavoro in smart working semplificato collegato all'emergenza epidemiologica, favorendo situazioni di fragilità o esigenze familiari per assistenza figli in D.A.D.
Soggetti coinvolti	Area politiche del personale, R.S.U., OO.SS., C.U.G. e strutture interessate

AZIONE N.3: Potenziamento dell'utilizzo della Banca delle ore

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Come previsto dai Contratti Nazionali e dalla contrattazione decentrata, mettere i lavoratori in grado di fruire, come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, con un conto individuale per ciascun lavoratore
Attività	<p>Nella Banca delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.</p> <p>Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore, come permessi compensativi, per necessità personali, e familiari.</p> <p>L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.</p>
Soggetti coinvolti	Settore personale, R.S.U., OO.SS., C.U.G. e strutture interessate

AZIONE N.4: Piano di coordinamento degli orari della città

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori, la cittadinanza
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, finanziamenti esterni: regionali, servizio civile
Obiettivi	Razionalizzazione dell'organizzazione dei tempi della città che derivano dalle attività sia pubbliche che private. Banca del tempo.
Attività	<ul style="list-style-type: none"> - individuazione di sistemi operativi per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro di coloro – uomini e donne - che usufruiscono dei servizi del Comune. - Analisi bisogni di conciliare vita e lavoro - Accessibilità ai servizi essenziali
Soggetti coinvolti	Uffici e strutture interessate R.S.U., OO.SS., C.U.G.

AZIONE N.5 : Banca dati risorse umane in ottica di genere

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Favorire l'attuazione e dare maggiore visibilità alle politiche di pari opportunità dell'amministrazione comunale
Attività	<p>Conoscere la composizione per genere del personale del Comune, la collocazione, la formazione, il salario accessorio del personale nelle diverse strutture e ruoli professionali.</p> <p>Studio sugli avanzamenti di carriere delle donne, monitoraggio e valutazione delle posizioni organizzative, delle alte professionalità.</p> <p>I risultati saranno utili per individuare situazioni di criticità, compreso situazioni di discriminazione ed al tempo stesso per individuare esigenze di donne e uomini in relazione alla possibilità di conciliare la vita professionale e quella familiare.</p>
Soggetti coinvolti	Area politiche del personale, R.S.U., OO.SS., C.U.G. e strutture interessate.

AZIONE N.6: Formazione in orario di lavoro

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, eventuali finanziamenti
Obiettivi	Incentivare la partecipazione delle donne all'aggiornamento professionale.
Attività	<p>Il Piano di formazione dell'Ente dovrà prevedere che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro e prevalentemente in ambito comunale e provinciale.</p> <p>Tale modalità organizzativa favorisce senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione. I corsi saranno rivolti a tutti i dipendenti sulla base delle diverse esigenze lavorative.</p>
Soggetti coinvolti	Area politiche del personale, R.S.U., OO.SS., C.U.G. e strutture interessate.

AZIONE N.7: Informazione e prevenzione: pari opportunità - mobbing

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori, utenti
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Promuovere la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e del mobbing.
Attività	L'intervento sarà realizzato con le seguenti modalità: - Diffusione/Informativa sull'attività del C.U.G. con l'indicazione dei recapiti del CUG, dei componenti, delle competenze; - Pubblicazione di documentazione di facile accesso o opuscoli su vari argomenti (diffusione del piano di azioni positive, informazione su discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, molestie, <i>mobbing</i> , etc...). - Realizzazione di iniziative volte a prevenire molestie, mobbing etc d'intesa con il C.U.G.; - Motivare adeguatamente i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diversa da quella di appartenenza; in particolare, quando non è richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa del dipendente stesso.
Soggetti coinvolti	Area politiche del personale, R.S.U., OO.SS., C.U.G. e strutture interessate.

AZIONE N.8: Interventi tesi a migliorare le condizioni di lavoro

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Migliorare le condizioni di lavoro all'interno degli uffici tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori
Attività	- Assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza. - Sottoporre ai dipendenti un questionario anonimo sul benessere organizzativo nei luoghi di lavoro.
Soggetti coinvolti	Area politiche del Personale e strutture interessate

AZIONE N.9: Interventi tesi a migliorare la prestazione di lavoro in modalità agile

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Regolamentazione del lavoro agile anche con articolazione delle diverse forme di lavoro a distanza,
Attività	- Regolamentare il lavoro agile come modalità strutturale di svolgimento dell'attività lavorativa in modo da garantire una maggiore conciliazione vita lavoro, utilizzando anche varie forme di lavoro a

	distanza
Soggetti coinvolti	Area politiche del Personale e strutture interessate

AZIONE N.10: Interventi di valorizzazione del Comitato Unico Di Garanzia

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Favorire l'attuazione e dare maggiore visibilità alle politiche di pari opportunità dell'amministrazione comunale
Attività	<ul style="list-style-type: none"> -assicurare al CUG le necessarie risorse umane, in misura adeguata, in relazione all'attuazione delle diverse iniziative descritte nel piano delle azioni positive. -fornire tempestivamente al CUG tutte le informazioni necessarie per garantire l'effettiva partecipazione alle iniziative del piano e l'effettivo controllo sulle modalità di realizzazione del piano e sui risultati conseguiti. -garantire la formazione dei membri del CUG; - istituire un capitolo di spesa per il finanziamento delle azioni positive.
Soggetti coinvolti	Area politiche del Personale e strutture interessate

Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta ed in accordo con le R.S.U., il C.U.G. e la Consigliera Provinciale di parità. Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio Segreteria saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace, procedendo ad un adeguato aggiornamento.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2023/2025).

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, sul sito internet ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.