



CITTÀ DI MODUGNO
(Area Metropolitana di Bari)

**Piano triennale delle Azioni Positive (P.A.P) per la realizzazione della
parità uomo donna nel lavoro**

(art. 48 del d.lgs. n. 198 del 2006)

Triennio 2025 – 2027

INDICE

1. PREMESSA	3
2. CONTESTO	4
3. OBIETTIVI E AZIONI	4
<i>Orari di lavoro e lavoro agile</i>	5
<i>Formazione</i>	6
<i>Pari opportunità</i>	6
<i>Benessere organizzativo</i>	7
<i>Comunicazione e Informazione</i>	7
<i>Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)</i>	8
<i>Contrasto alle discriminazioni</i>	8
4. ATTUAZIONE, DURATA E MONITORAGGIO DEL PIANO	8
5. FONTI NORMATIVE	9

1) PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Modugno per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie una serie di misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità, a realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Le azioni positive sono misure "speciali" – in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Anche al fine di migliorare, nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. Il Comune di Modugno ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare attraverso la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), recentemente rinnovato nelle sue componenti a seguito di nuova procedura, con atto del Responsabile del Servizio Advocatura - Personale n. 1039 del 17/07/2023.

In quest'ottica, il ruolo del Comitato Unico di Garanzia diviene più che mai cruciale poiché, grazie alle segnalazioni e alle proposte di questo organismo, il Piano può fungere da leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative") e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il Comune di Modugno, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità ed intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, ha approvato l'aggiornamento dei Piani delle azioni positive, come pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia.

Il Piano delle Azioni Positive viene approvato dalla Giunta a seguito della condivisione con il CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori, della Consigliera di Parità competente.

2) CONTESTO

Il personale del Comune di Modugno è pari a 149 unità, includendo il personale dirigenziale e non dirigenziale, sia a tempo determinato che indeterminato nonché il Segretario Generale. Il personale con Posizione Organizzativa ammonta a 11 unità a tempo indeterminato.

Il 52,55% del personale non dirigenziale e senza Posizione Organizzativa è di sesso femminile, il restante 47,45% è composto da uomini. Il personale che ricopre una Posizione Organizzativa ammonta a 11 unità: il 54,55% è composto da donne e il 45,55% da uomini.

La seguente tavola rappresenta una “fotografia” delle dipendenti e dei dipendenti scattata alla data del **1 novembre 2024**:

Categoria / Area	Uomini	Donne
<i>Segretario Generale</i>	1	-
<i>Funzionari con P.O.</i>	5	6
<i>Funzionari (ex cat. D)</i>	12	18
<i>Istruttori (ex cat. C)</i>	43	42
<i>Operatori esperti (ex cat. B)</i>	8	10
<i>Operatori (ex cat. A)</i>	2	2
Totale: 149	71	78
Tot. %	47,65%	52,35%

3) OBIETTIVI E AZIONI

Nel corso del triennio 2025-2027 il Comune di Modugno intende realizzare un Piano di Azioni Positive (cd. P.A.P.) teso ai seguenti obiettivi:

- Orari di lavoro e lavoro agile;
- Formazione;
- Pari Opportunità;
- Benessere Organizzativo;
- Comunicazione e informazione;
- Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165;
- Contrasto alle discriminazioni;

Orari di lavoro e lavoro agile

In coerenza e in continuità con i precedenti P.A.P. si propongono i seguenti ambiti su cui intervenire e le azioni specifiche da intraprendere:

- promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;
- favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
- attuare la disciplina interna concernente *smart-working* e lavoro a distanza;

Il Comune di Modugno si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- acquisire ed implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza;
- mantenere ampia flessibilità della definizione della percentuale part-time, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili;
- favorire l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (*es. congedi parentali con modalità oraria*), comprese le esigenze di allattamento;
- mantenere, salvo casi di impossibilità organizzativa, la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- implementare strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l'attuazione di progettualità;
- favorire l'intervento del Comitato Unico di Garanzia, per valorizzarne il ruolo e le attività quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi;
- favorire la disseminazione di buone pratiche ed implementazione del lavoro di rete e di confronto con i Comitati Unici di Garanzia degli altri enti pubblici del territorio provinciale, nell'ambito del coordinamento in capo alla Consigliera di Parità provinciale.

<p>Attori coinvolti: Il Servizio 6 (Avvocatura e Personale), coadiuvato dal Servizio 1 (in particolare dal C.E.D.) è impegnato nel percorso di disciplina del lavoro agile e della susseguente digitalizzazione, coinvolgendo, al bisogno, tutte le altre strutture organizzative.</p>

Formazione

Il Comune di Modugno intende proseguire nella offerta di adeguati percorsi formativi *in-house* oppure *on-line* nelle forme dei *webinar*, che consentano ampia partecipazione oltre che una conciliazione di tempi di lavoro, esigenze personali o familiari.

La formazione sarà garantita a tutte le dipendenti e i dipendenti al fine di accrescere le opportunità di sviluppo professionale anche nell'ambito di un perseguimento di un maggior benessere organizzativo.

Il Comune di Modugno si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- Percorsi formativi da organizzare in orari compatibili con quelli dei lavoratori dell'Ente, su
- tematiche inerenti la parità di genere e le pari opportunità;

- Percorsi formativi indirizzati ai componenti del CUG (nominati con Determinazione Dirigenziale n. 4160 del 21/12/2021) per garantire una consapevole attività propositiva e d'impulso nonché di controllo.
- Potenziamento dei contatti e degli incontri con altri C.U.G. delle amministrazioni del territorio oltre che con l'ufficio della Consigliera di parità della Provincia di Bari per un proficuo e utile confronto nell'individuazione delle azioni positive, di conoscenza di buone prassi e di crescita di politiche di pari opportunità del territorio; il CUG potrà inoltre valutare l'adesione alla Rete Nazionale dei C.U.G. per accrescere competenze, conoscenze e relazioni qualificate;

Attori coinvolti: Il Servizio 6 (Avvocatura e Personale) con il supporto del Segretario Generale promuove iniziative formative e sostengono proposte avanzate dalle varie strutture organizzative.

Pari opportunità

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.

Il Comune di Modugno si impegna a sviluppare azioni organizzative finalizzate a:

- prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato;
- non privilegiare nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e 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, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- nell'organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time;
- nel caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di maternità, naturalmente nel rispetto della vigente normativa in materia. La lavoratrice in congedo potrà liberamente partecipare senza obbligo;
- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

Attori coinvolti: Il Servizio 6 (Avvocatura e Personale), nonché la Segreteria Comunale (Anticorruzione e Controlli) sono attivamente impegnati a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle fasi di reclutamento del personale e nei percorsi di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Benessere organizzativo

Il Benessere Organizzativo può essere definito come “*la capacità di un’organizzazione di promuovere e di mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione*”. Il Comune di Modugno promuove l’implementazione di interventi in ambiti multidisciplinari volti alla rilevazione dei principali fattori non solo ambientali e fisici ma anche sociali (che coinvolgono, cioè, il complesso di relazioni che il lavoratore ha nella sua situazione lavorativa sia a livello umano che professionale).

Il Comune di Modugno si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- Organizzare una serie di *focus group* nell’ambito dei quali coinvolgere i dipendenti.

Attori coinvolti: Il Servizio 6 è impegnato nella valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.

Comunicazione e Informazione

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Il Comune di Modugno si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- favorire l’auto-valutazione dei propri fabbisogni formativi da confrontare con l’analisi del responsabile
- attivare annualmente l’indagine conoscitiva sul benessere organizzativo interno all’Ente, utile anche al fine di raccogliere elementi per l’elaborazione di ulteriori azioni positive;
- informazione ai dipendenti attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito istituzionale dell’Ente

Attori coinvolti: I Servizi 1 e 2 supportano, in termini di comunicazione interna, i singoli settori nelle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente e contribuisce a garantire piena attuazione alle previsioni del PTPCT con l’obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione sempre più collaborativa e partecipativa.

Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

Il Comune, nel rispetto della normativa vigente, favorisce la formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per lo svolgimento del proprio ruolo e svolgere attività di sensibilizzazione sulle tematiche delle azioni positive;

Attori coinvolti: Il Servizio 6 supporta il CUG fornendo dati e elaborazioni.

Contrasto alle discriminazioni

Il Comune di Modugno promuove le seguenti azioni di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica:

- tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, *mobbing* e discriminazioni;
- evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi

- di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune di Modugno si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendenti possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti: il CUG, il Servizio Personale, il Segretario generale;
- coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate, anche, se del caso, mediante il supporto di specialisti facenti capo all'area sociale.

Attori coinvolti: Il Servizio 6 e il Segretario Generale collaborano nell'implementazione e nella promozione delle azioni di contrasto e delle politiche di tutela del *whistleblower*.

4) ATTUAZIONE, DURATA E MONITORAGGIO DEL PIANO.

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di adozione e, come già in precedenza citato, nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati, al fine di poter aggiornare, correggere e sviluppare gli obiettivi e le metodologie adottate. Il Piano potrà quindi essere oggetto di revisione ed aggiornamento continuo.

L'attività di verifica attuativa del Piano delle Azioni Positive è svolta mediante:

- l'attivazione da parte del CUG di azioni di controllo del processo attivato per misurare l'impatto delle azioni poste in atto;
- l'invio di relazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, qualora ne facciano richiesta, da parte del CUG.

5) FONTI NORMATIVE

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità";
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";

- *Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”;
- *Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;*
- *Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “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” (Jobs Act) Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);*
- *Direttiva del Ministro della n. 2-2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.*