



COMUNE DI SOGLIANO CAVOUR

PROVINCIA DI LECCE



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2026 – 2028

(Art. 48, comma 1, D. Lgs. 11/04/2006, n. 198)

1.	PREMESSA	3
2.	RIFERIMENTI NORMATIVI	3
3.	SITUAZIONE DEL PERSONALE – CONTESTO	5
4.	LE ATTIVITA' E LE AZIONI CONSOLIDATE.....	6
5.	LINEE DI INTERVENTO - LE AZIONI DEL PIANO	6
6.	SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI	9
7.	STRUMENTI E VERIFICHE	9
8.	DURATA	9

1. PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive (di seguito PAP), nel rispetto dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 mira a promuovere all'interno del Comune di Sogliano Cavour l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità tra uomini e donne, come impulso alla conciliazione vita-lavoro, nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Il Comune di Sogliano Cavour, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle azioni finora intraprese a compimento delle tematiche sopra richiamate, adotta il presente Piano avente durata triennale che si pone, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, ed in continuità con il precedente, si confermano gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere, in particolare:

1. **Garantire** la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
2. **Promuovere** una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
3. **Contrastare** qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Al fine di dare corpo a dette linee programmatiche, con deliberazione C.C. n. 07 del 03/05/2012, successivamente modificata con deliberazione C.C. n. 31 del 05/08/2016 il Consiglio Comunale di Sogliano Cavour ha approvato il Regolamento Comunale disciplinante la Commissione Pari Opportunità quale organismo permanente per la promozione di condizioni di pari opportunità tra donna e uomo nell'educazione e nella formazione, nella cultura e nei comportamenti, nella partecipazione alla vita politica, sociale ed economica, nelle istituzioni, nella vita familiare, professionale e lavorativa. Opera altresì per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, costituiscono discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle donne.

Infine, come previsto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano è assorbito come allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il presente piano di azioni positive è uno strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità con riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il **Piano Triennale delle Azioni Positive** si inserisce nel quadro normativo nazionale ed europeo volto a garantire l'effettiva parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne nel lavoro, nonché a prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione all'interno delle pubbliche amministrazioni.

In particolare, il riferimento principale è costituito dal **D.Lgs. n. 198/2006** (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), che all'art. 48 prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di

adottare piani di azioni positive diretti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano si coordina, altresì, con le disposizioni contenute nel **D.Lgs. n. 165/2001**, in materia di organizzazione del lavoro pubblico e valorizzazione delle risorse umane, nonché con la normativa in tema di **benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e promozione dell'inclusione**, anche alla luce delle direttive europee in materia.

Ulteriori riferimenti normativi sono rappresentati dalla **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità del 26 giugno 2019**, recante misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (CUG), nonché dalle disposizioni in materia di **trasparenza, anticorruzione e performance**, che contribuiscono a delineare un modello organizzativo orientato all'equità, all'efficienza e alla valorizzazione delle differenze.

In debito riferimento, ai fini della redazione del presente Piano, sono state considerate le seguenti disposizioni normative e di indirizzo:

- **D. Lgs. n. 150/2009**, recante “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”, che introduce, al Titolo II, il ciclo di gestione della performance, richiamando i principi in tema di pari opportunità e prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa comprenda anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle stesse;
- **D. Lgs. n. 80/2015**, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;
- **Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019**, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- **Decreto Interministeriale 7 dicembre 2021**, recante “Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC”;
- **D.L. 30 giugno 2022, n. 132**, recante “Regolamento concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)”;
- **Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023**, in materia di riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme.

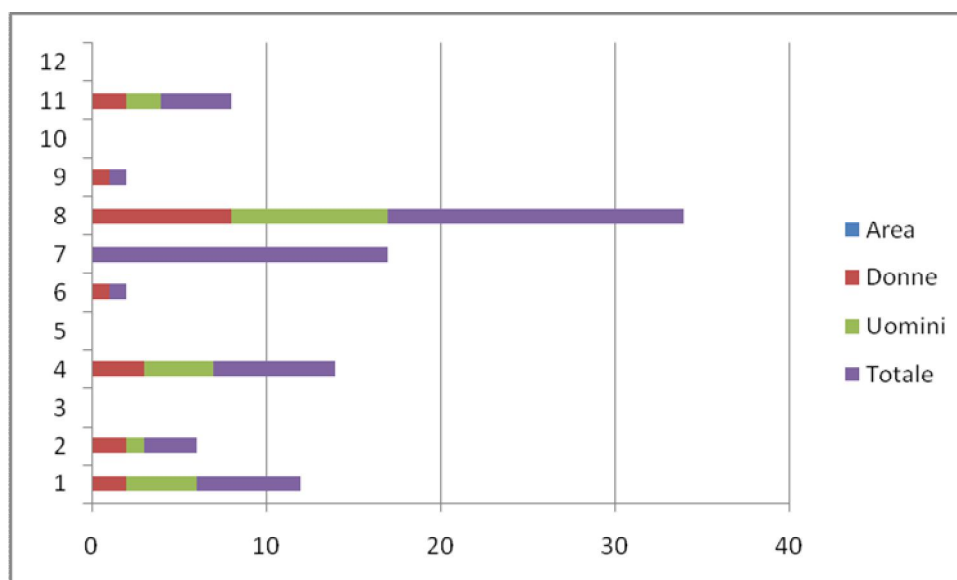
In tale contesto, il Piano Triennale delle Azioni Positive rappresenta uno strumento programmatico fondamentale attraverso il quale l’Amministrazione persegue politiche attive di pari opportunità, promuovendo condizioni di lavoro inclusive, rispettose della dignità delle persone e orientate al miglioramento del clima organizzativo.

3. SITUAZIONE DEL PERSONALE – CONTESTO

Area	Donne	Uomini	Totale
Area Operatori	2	4	6
Area Operatori esperti	2	1	3
Area Istruttori	3	4	7
Area dei Funzionari	1		1
TOTALE			17
Di cui	8	9	17
SEGREARIO GENERALE	1		1
TITOLARI E.Q.	2	2	4

Il grafico evidenzia la distribuzione di personale tra uomini e donne tra le Aree di inquadramento del personale. In particolare, da esso si evince:

- una preponderanza di personale di sesso maschile all'interno dell'Area Operatori;
- una preponderanza di personale di sesso femminile all'Interno dell'Area degli Operatori esperti;
- una preponderanza di personale di sesso maschile all'Interno dell'Area degli Istruttori;
- una preponderanza di personale di sesso maschile all'Interno dell'Area degli Funzionari;
- una maggiore equa distribuzione all'interno dell'Area dei Funzionari ed E.Q.;



La tabella seguente indica in maniera più dettagliata la distribuzione di personale tra i generi, con distinzione tra il personale assunto a tempo determinato ed indeterminato, con rapporto di lavoro a tempo pieno e parziale.

Area	Tempo indeterminato				Tempo determinato			
	Pieno		Parziale		Pieno		Parziale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Area Operatori	2	4						
Area Operatori esperti	2	1						
Area Istruttori	3	4						
Area dei Funzionari	1							
TOTALE								
Di cui	8	9						
Segretario Comunale	1							
Titolari di E.Q.	2		1					1

4. LE ATTIVITA' E LE AZIONI CONSOLIDATE

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, che si elencano di seguito sono da anni operativi presso questo Ente:

- Composizione delle commissioni di concorso o selezione, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, art.57 comma 1 lett. a) del D.Lgs 165/01, con la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- Presenza di donne nei ruoli di vertice e decisionali; a tal proposito di evidenza che gli incarichi di Elevata Qualificazione sono distribuiti uniformemente tra donne e uomini;
- Parità di accesso alla partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale da parte delle lavoratrici e dei lavoratori;
- Parità di trattamento retributivo e delle condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali.

5. LINEE DI INTERVENTO - LE AZIONI DEL PIANO

Gli obiettivi prefissati dal presente Piano trovano attuazione attraverso le iniziative di seguito indicate, che raggruppano una pluralità di azioni.

A) Benessere nell'ambiente di lavoro

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle

capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Nell'interesse dell'amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

Inoltre, il Comune di Sogliano Cavour si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

A tal fine si propone il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione amministrativa in materia di pari opportunità
- b) assicurare nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla 'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
- c) favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

B) Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Sogliano Cavour valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
4. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

C) Formazione e riqualificazione del personale.

1. I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.
3. Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri

Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

D) Conciliazione e flessibilità orarie.

Il Comune di Sogliano Cavour favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

Il Comune continuerà 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 di donne e uomini all'interno dell'organizzazione 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:

1. facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica e di CCNL.
2. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

3. in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e in considerazione del particolare periodo di emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid-19, su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, promuovere il ricorso al lavoro agile, ai sensi della L.81/2017, considerando il lavoro agile un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi.

E) Sicurezza sul luogo di lavoro.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

1. è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
2. è stato nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
3. si è proceduto alla valutazione e prevenzione dello stress da lavoro correlato;
4. si è data attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi in/formativi.

F) Promozione del C.U.G.

Il Comune di Sogliano Cavour si impegna ad istituire, anche in forma associata con altri Enti, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

G) Diffusione informazioni sulle pari opportunità.

1. Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune, in apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità.
2. Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di Sogliano Cavour, con invito ai Responsabili di Settore a dare attuazione a quanto ivi previsto.
3. Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

6. SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI

Le Strutture generali impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

7. STRUMENTI E VERIFICHE

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

L'Ente ha inserito l'istituzione del CUG tra gli obiettivi della performance per il 2026 (Sottosezione 2.2 cui si rinvia per maggior dettaglio).

8. DURATA

Il presente piano ha durata triennale ed in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, necessita di annuale aggiornamento.

Il piano confluisce all'interno del PIAO 2026/28 – sottosezione 2.2 Performance.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.