



# ARCA NORD SALENTO

AGENZIA REGIONALE PER LA CASA E L'ABITARE



## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2025 – 2027

Documento programmatico di durata triennale  
Per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di  
chi lavora e contro le discriminazioni

APPROVATO CON DELIBERA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO N. 10 DEL 31.01.2025

## PREMESSE

Il Comitato Unico di Garanzia (di seguito nominato CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato istituito presso lo IACP di Brindisi, oggi ARCA Nord Salento, con deliberazione del Commissario Straordinario n. 13 del 28/4/2017.

Comitato costituito ai sensi dell'art. 57 del d.lgs.165 del 2001, così come novellato dall'art.21 della legge 4 novembre 2011 n. 183 (cd. collegato al lavoro), il CUG ha sostituito, unificandone le competenze in un solo Organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing, previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Le funzioni previste dalla legge e dalle disposizioni contrattuali per il personale della P.A. proprie dei predetti Comitati, sono state assunte dal CUG.

Per la P.A., il legislatore ha previsto un modello obbligatorio e da ciò deriva, che il Piano Triennale di Azioni Positive, fra l'altro soggetto a verifica, è elemento inderogabile per norma e necessita per la sua stesura, ai fini di una reale efficacia delle azioni a farsi, di un contributo sinergico di più individui e organi presenti all'interno dell'Ente.

La direttiva del 4 marzo 2011 (aggiornata dalla direttiva n.2 del 26 giugno 2019), emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri (linee guida sul funzionamento dei CUG) così premette: "l'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing. L'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si trovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, in particolare negli artt. 7 e 57, e nella contrattazione collettiva."

Il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, è elemento centrale che rende efficace l'azione amministrativa, l'efficienza e la produttività in un contesto lavorativo improntato sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e sulla tutela della integrità fisica e morale, attraverso l'attuazione di un sistema di prevenzione e protezione in applicazione dei principi generali previsti dall'art.2087 cc., dai principi costituzionali, dall'ordinamento europeo e dalla normativa specifica in materia di sicurezza sul lavoro.

In modo coerente con quanto prescritto dal legislatore nazionale e da quello comunitario, le "azioni positive" possiedono la finalità di rimuovere le disparità di fatto in cui si trovano gli individui nella vita lavorativa, ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità sostanziale fra uomini e donne. All'interno del presente piano di azioni positive, si adottano tutte le misure

organizzative possibili per attuare le direttive dell'Unione Europea de qua, anche compensative, atte a facilitare la conciliazione fra vita familiare e professionale. Misure che saranno poste all'attenzione delle rappresentanze sindacali (Delegazione Trattante) in sede di contrattazione aziendale di secondo livello, in attuazione di un modello di "relazioni industriali" di tipo partecipativo.

Nel corso del triennio, si procederà ad una verifica annuale delle azioni proposte, entro il mese di dicembre, e il CUG relazionerà sugli effetti positivi o meno di quanto applicato, proponendo, se necessario, modifiche ed integrazioni al presente piano.

#### NORMATIVA di RIFERIMENTO:

- Legge 10 aprile 1991, n.125 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro (G.U. n.88 del 15.04.1991)
- D.lgs. 23 maggio 2000, n.196 Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n.144 (G.U. n.166 del 18 luglio 2000)
- D.lgs. 30 marzo 2001, n.165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche (G.U. n.106 del 09.05.2001, s.o. n.112/L) – artt.7 e 47 così come novellati dalla legge n.183/2010
- D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (G.U. n. 125 del 31.5.2006. s.o. n.133)
- Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006, del Parlamento Europeo e del Consiglio – riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (G.U. dell'U.E. L204/23 del 26.07.2006)
- Legge Regionale – Puglia 21 marzo 2007 n. 7 “norme per le politiche di genere ed i servizi di conciliazione vita-lavoro” art.7
- Direttiva Dipartimento Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 – Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n.173 del 27.07.2007) SOSTITUITA dalla Direttiva n.2/2019D.lgs. 9 aprile 2008, n.81 c.d. Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, in attuazione dell'art.1 della legge 3 agosto n. 123, così come modificato dal d.lgs. 3 agosto 2009 n.106 e successive novazioni ed integrazioni (G.U. n.101 del 30.04.2008)
- D.lgs. 27 ottobre 2009, n.150 in attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A. (G.U. n.254 del 23.10.2009 s.o. n.197)
- D.lgs. 25 gennaio 2010, n.5 Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego (G.U. n.29 del 5.02.2010)
- Legge 4 novembre 2010 n. 183 (Collegato al lavoro) art.21 Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche di modifica al decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165

- Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – 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. AGGIORNATA dalla Direttiva n.2/2019
- Direttiva del 26 giugno 2019 n.2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – che definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le Pubbliche Amministrazioni in materia di promozione delle parità e delle pari opportunità – che SOSTITUISCE la direttiva del 23 maggio 2007 ed AGGIORNA IN PARTE LA DIRETTIVA del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG.

Definito che LE AZIONI POSITIVE sono misure speciali che tendono a realizzare una EFFETTIVA parità di opportunità fra uomini e donne, rimuovendo gli ostacoli che la impediscono (anche di tipo culturale), misure specifiche in quanto agiscono in un ambito lavorativo ben identificato per eliminare qualsiasi forma discriminatoria, in ossequio al principio di effettività, di parità ed uguaglianza nonché del divieto di discriminazione sia diretta che indiretta, misure temporanee da attuare sino alla rimozione della disparità e soggette a “verifica di risultato”, il CUG dell’ ARCA NORD SALENTO (già IACP di Brindisi) nella sua composizione determinata con atto dirigenziale n. 627 del 6/12/2022, riunitosi il 20/02/2023 , ha approvato il PIANO di AZIONI POSITIVE 2023-2025 (Prot. Arca n. 4057 del 02/05/2023) ai sensi dell’art. 48 del d.lgs.198/2006 e della normativa de qua, approvato con Delibera dell’Amministratore Unico n. 26 del 13/04/2023.

A seguito di convocazione in data 25/01/2024 il CUG si è riunito per verificare lo stato di attuazione delle azioni positive proposte nel documento approvato confermando i 13 punti riportati nel programma triennale delle azioni positive 2023-2025, ritenendo di dover aggiornare solo i dati relativi alla dotazione organica non essendo subentrate nuove esigenze di aggiornamento/integrazione.

Le misure del presente PIANO si prefiggono la diffusione di una cultura della parità nel rispetto delle differenze di genere, valorizzando l’apporto contributivo umano, culturale e professionale in modo che le differenze siano effettivamente considerate un fattore di qualità e non di discriminazione, sia nei rapporti interni che in quelli esterni, istituzionali e non, in particolare con l’“utenza” che usufruisce dei servizi forniti da questo Ente.

Le misure formulate, dovranno essere attuate in stretta sinergia con quelle obbligatorie e/o valutate necessarie in sede di stesura ed aggiornamento del DVR e che riguardano la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e nella più ampia accezione di tutti coloro che “transitano” legittimamente nello stesso ambito (fisico) lavorativo.

DOTAZIONE ORGANICA del personale alla data dell’1 GENNAIO 2025

INQUADRAMENTO E CLASSI DI ETA'			DONNE		
INQUADRAMENTO CCNL	Sino a 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Oltre
Direttore e Dirigente	0	0	0	0	0
Funzionari	0	0	2	2	0
Istruttori	0	0	1	2	0
Operatori esperti	0	0	0	0	0
Operatori	0	0	0	0	0
TOTALE	0	0	3	4	0

  

INQUADRAMENTO E CLASSI DI ETA'			UOMINI		
INQUADRAMENTO CCNL	Sino a 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Oltre
Direttore e Dirigente	0	0	0	1	0
Funzionari	0	0	1	2	0
Istruttori	0	0	3	2	2
Operatori esperti	0	0	0	0	0
Operatori	0	0	0	0	0
TOTALE	0	0	4	5	2

TIPOLOGIA contratto e Classi di ETA'			DONNE		
INQUADRAMENTO CCNL	Sino a 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Oltre
Funzionari	0	0	2/full time	2	0
Istruttori	0	0	1	2/full time	0
Operatori esperti	0	0	0	0	0
Operatori	0	0	0	0	0
TOTALE	0	1	3	2	0

TIPOLOGIA contratto e Classi di ETA'			UOMINI		
INQUADRAMENTO CCNL	Sino a 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Oltre
Direttore e Dirigente	0	0	0	1	0
Funzionari	0	0	0	4/full time	0
Istruttori	0	0	3/full time	1/full time	2/full time
Operatori esperti	0	0	0	0	0
Operatori	0	0	0	0	0
TOTALE	0	0	3	6	2

POSIZIONI di RESPONSABILITA' (non dirigenziali) RIPARTITE PER GENERE  
 INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

INQUADRAMENTO CCNL	Sino a 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Oltre
Funzionari DONNE	0	0	1 P.O.	1 P.O.	0
Funzionari UOMINI	0	0	0	4 P.O.	0.
Operatori esperti	0	0	0	0	0
Operatori	0	0	0	0	0
TOTALE	0	0	1	5	0

Personale dipendente diviso per genere

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Tempo Indeterminato	11	7	18

Personale dipendente diviso per genere e titolo di studio e categoria

Categoria contrattuale CCNL Enti Locali	Fino alla scuola dell'obbligo(LM) e diploma		Licenza media Superiore (diploma)		LAUREA triennale(T) e/o Magistrale (M)		TOTALE
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	
Dirigenti	-	-	-	-	1(M)	-	1
Funzionari	-	-	-	-	1(M)	1 (M)	2
Elevata qualificazione	-	-	-	1	3(M)	1(M)	5
Istruttori	-	-	4	2	3(M)	2(M)	11
Operatori esperti	0	-	-	-	-	-	0
Operatori	-	-	-	-	-	-	-

RSU in carica

n.2 donne ed n.1 uomo

Le azioni positive formulate ed approvate dal CUG, rilanciano l'attenzione sulle diversità di genere nell'ambito lavorativo esaminato non solo alla luce della normativa sulle pari opportunità, ma anche di quanto disposto dal d.lgs. 81 del 2008 il cd. Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro, ai fini di un costante impegno formativo ed informativo sulle varie tematiche, sulla cultura di genere, sulla conciliazione degli impegni di famiglia e lavoro, sulla sicurezza e la tutela della salute intesa non come assenza di malattia ma nella più ampia accezione di benessere psico-fisico.

**AZIONE n. 1**

Corso di formazione per sensibilizzare i Dirigenti e i funzionari di Posizione Organizzativa sulle pari opportunità, su quanto disposto dalla normativa in vigore nel nostro ordinamento e su quella di derivazione comunitaria, produrre informazione su obblighi previsti dalla norma e l'utilità di applicare efficacemente le azioni positive.

Corso di formazione sulle tecniche di comunicazione e gestione dei conflitti e mobbing riservato ai Dirigenti e Funzionari che ricoprono gli incarichi di Posizione Organizzativa e per i lavoratori che effettuano sportello con l'utenza e che hanno rapporti con l'utenza in occasioni di sfratti e occupazioni abusive, subentri, servizi demografici e procedimenti vari.

Riservare prevalentemente la partecipazione ai suddetti corsi (oltre alle figure su indicate), al fine di agevolare lo sviluppo di una cultura nella materia de qua, ai lavoratori e alle lavoratrici che ne facciano richiesta nella misura del 50% fra uomini e donne. Verrà garantito nel rispetto di tutti i dipendenti in servizio, la parità di genere nell'ambito della rappresentanza, sia degli uomini che delle donne che lavorano nell'Ente.

## AZIONE n. 2

Programmare la partecipazione a corsi formativi di almeno 8 ore per i Componenti del CUG sia effettivi che supplenti sulle tematiche riguardanti ruoli e compiti del Comitato, su normativa di parità ed antidiscriminazione, accoglienza ed ascolto, mobbing e stalking sul luogo di lavoro (quando e se consentito dalle norme anti pandemia Covid-19 o in altre modalità webinar).

I corsi possono essere cumulativi con quelli previsti dall’Azione 1 e potranno essere aperti alla partecipazione di altri lavoratori non direttamente interessati.

## AZIONE n. 3

CONFERMARE sul portale istituzionale la sezione dedicata alle politiche di genere e parità, a carattere informativo sulle iniziative del Comitato quali seminari, corsi ed altre iniziative.

## AZIONE n. 4

Possibilità di organizzare ulteriori attività del CUG sulle problematiche di pari opportunità e differenze di genere nella PA, con previsioni di interventi qualificati e con la partecipazione dei lavoratori e lavoratrici dell’Ente.

Si prevede la partecipazione dei Coordinamenti Pari Opportunità delle OOSS, le cui rappresentanze fanno parte del CUG.

## AZIONE n. 5

Prevedere annualmente il capitolo di bilancio per le spese di funzionamento del CUG (bilancio di genere con una somma da concordare per l’attuazione delle azioni proposte ed approvate dal CUG, riservando altresì una quota dell’impegno previsto sul capitolo per la formazione per i corsi approvati dal CUG. Ciò nell’ambito delle disponibilità di bilancio, per perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall’art.57 comma 1 lettera d) “possono finanziare programmi di azioni positive e l’attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio”.

Prevedere la realizzazione di materiale formativo ed informativo, con la collaborazione di tutti quei lavoratori e lavoratrici che diano la loro disponibilità a intervenire sul più ampio “progetto di formazione e informazione”, con stampa e diffusione brochure, volantini, dispense sulla materia in argomento.

## AZIONE n. 6

Confermare l'applicazione dell'istituto contrattuale (art.36 CCNL enti locali triennio 2019/2021) della flessibilità dell'orario di lavoro o permessi ad hoc (comunque a recupero) per quei lavoratori e lavoratrici che per conciliare impegni familiari (dovuti alla presenza nel nucleo di figli minori) abbiano la necessità di usufruire giornalmente di permessi brevi che oltrepassano i limiti massimi stabiliti dai contratti nazionali applicati alla categoria. Il tutto rientrerebbe nella possibilità di determinare misure in melius a favore dei lavoratori/lavoratrici in sede di contrattazione aziendale, come permesso dalla norma in diritto.

Consentire l'uso del telelavoro e smart working in linea con disposizioni di legge e CCNL ed accordi/protocolli con le OOSS.

#### AZIONE n. 7

Confermare il telelavoro, in caso di richiesta o se ritenuto necessario per l'Ente, anche in via sperimentale e temporanea ed attuato quale azione di sostegno a modalità flessibili di lavoro, aggiornando, se necessario, l'apposito regolamento approvato.

#### AZIONE n. 8

Prevedere che in qualsiasi organismo interno, commissioni di lavoro e/o progetti le nomine devono avvenire prevalentemente in modo paritetico fra uomini e donne. L'impossibilità o la diversa scelta deve risultare motivata.

#### AZIONE n. 9

Ai fini di una migliore organizzazione interna ad ogni servizio e per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (malattia, congedo parentale, maternità, ecc.) si conferma l'azione delle attività formative esterne ed informative interne, che prevedano l'aggiornamento immediato alle normative e qualsiasi altra attività necessaria allo svolgimento delle competenze professionali del personale interessato, l'obiettivo è quello di mantenere costanti le competenze per colmare eventuali lacune verificatesi per il periodo di assenza.

#### AZIONE n. 10

Intervenire nella cultura della gestione delle risorse umane e sulla organizzazione dell'Ente per favorire il processo di cambiamento della Pubblica Amministrazione, anche in una ottica di genere, attraverso il massimo veicolo delle informazioni ed esperienze acquisite al fine di garantire, senza soluzione di continuità, il passaggio fra le generazioni prossime al collocamento a riposo e i nuovi assunti, scardinando, con azioni positive, eventuali conflitti generazionali.

Formulare, inoltre, un questionario interno finalizzato all'ascolto del personale, per l'eliminazione di incertezze nelle continue sostituzioni determinate dal numeroso collocamento a riposo di funzionari e collaboratori, ciò al fine di incentivare nei nuovi assunti il senso di appartenenza nell'Ente. L'ascolto, che può anche determinarsi in un'altra forma differente dal questionario anonimo, deve coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici dei differenti livelli di inquadramento



contrattuale e delle diverse professionalità proprie ed acquisite. La salute organizzativa (benessere organizzativo) deve essere tenuta di conto così come l'apporto inderogabile dei punti di riferimento nell'interno della organizzazione, che devono essere certi ed efficienti, nonché presenti e disponibili.

#### AZIONE n. 11

Verificare e monitorare la crescita delle politiche di genere e antidiscriminatorie, con attenzione all'applicazione degli istituti contrattuali che favoriscono la flessibilità oraria, il part-time, il telelavoro, il welfare aziendale se previsto, per rendere tali argomentazioni stabili nelle politiche organizzative dell'Ente, attraverso incontri del CUG almeno semestrali.

#### AZIONE n. 12

Realizzare un "murales" o altra opera artistica, iniziativa correlata da momenti informativi sui ruoli dei CUG contro le forme di discriminazione e di violenza nei luoghi di lavoro, iniziativa da condividere con Enti ed OOSS;

#### AZIONE n. 13

Predisposizione di percorsi di crescita professionale e piani formativi che diano la possibilità di una equa e distribuita partecipazione ai corsi di formazione.

Favorire l'approccio positivo e favorevole alla innovazione e al cambiamento.

#### Obiettivi attesi:

- 1 – tutelare le lavoratrici ed i lavoratori dell'Ente da casi di vessazioni, molestie, discriminazioni di genere e mobbing sul luogo di lavoro;
- 2 – garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale così come previsto dalla normativa vigente;
- 3 – promuovere la formazione professionale, per mantenere costante il livello già acquisito e per favorire la crescita professionale la carriera individuale e crescita collettiva;
- 4 – facilitare l'accesso alla flessibilità oraria e al part-time e smart working e tele-lavoro se richiesto;
- 5 – implementare le attività e le iniziative proposte dal CUG mettendo a disposizione spazi e risorse economiche;
- 6 – valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo;
- 7 – realizzare piani formativi tenendo conto delle esigenze dei vari Servizi, consentendo a tutti di dipendenti uguale accesso senza discriminazioni di genere;
- 8 – Porre attenzione su eventuali rischi lavorativi e professionali su un'ottica di genere, come previsto dal d.lgs.81/2008 poiché uomini e donne hanno un diverso rischio di contrarre malattie anche professionali e diverse risposte ai rischi specifici e residui individuati nel DVR;

9 – consentire la realizzazione di nuove attività, se proposte dal CUG;

10 – realizzare un approccio positivo e favorevole alla innovazione e al cambiamento anche conseguente alla rotazione del personale;

11 – rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena pari opportunità di lavoro e di carriera all'interno del contesto organizzativo dell'Ente.

### TEMPI di ATTUAZIONE

Le azioni previste saranno avviate nel triennio 2023 -2025, in funzione delle disponibilità delle economiche, delle risorse umane, della situazione pandemica in atto, dell'impatto organizzativo ed anche culturale su cui intervenire con processi formativi qualificati. Tenuto conto che alcune azioni positive già previste nel precedente piano, sono state realizzate in parte, vengono confermate per essere applicate in continuità.

### RISORSE DEDICATE

Al fine di dare corso alle azioni previste e proposte dal CUG ed approvate nella seduta ordinaria del ..... per la futura attività dell'anno in corso, l'Ente dovrà mettere a disposizione per seminari, pubblicazioni, per la realizzazione della panchina anti violenza, una determinata somma compatibilmente con le disponibilità in bilancio.

### STRUTTURE INTERNE COINVOLTE

Responsabili della gestione del Personale - UFFICIO per il PERSONALE gestione risorse umane – Servizi di appartenenza dei lavoratori e delle lavoratrici – Comitato Unico di Garanzia CUG – SPP Servizio Prevenzione e Protezione – RSU e Delegazione Trattante, ognuno per propria competenza in un'ottica di fattiva collaborazione per la realizzazione degli obiettivi triennali attesi.

IL PIANO HA DURATA TRIENNALE dalla data di esecutività del Provvedimento Deliberativo di approvazione, soggetto a verifica annuale sui risultati attesi e su nuove proposte formulate.

IL PIANO SARA' PUBBLICATO sul sito istituzionale dell'Ente ed accessibile a tutti nella sezione Amministrazione Trasparente.

Nel triennio di valenza i lavoratori e le lavoratrici potranno esprimere ed inviare al CUG pareri e proposte.

Componenti effettivi Amministrazione

F. to Dott. Domenico De Stradis

(Presidente)

F. to Ing. Valentina Augenti

F. to Geom. Rocco Caforio

Componenti effettivi OOSS

F. to Ing. Amilcare Licastro

F. to Dott. ssa Daniela Orofalo