



# COMUNE DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE



## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2015/2017**

**ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, recante**

***“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma  
dell'art. 6 della Legge 28.11.2005 n. 246”***

## PREMESSA

Il D. Lgs. n. 198/2006, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”, ha ad oggetto misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo quello di compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in ogni campo, nonché ad assicurare la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, in tutti i settori, compresi quelli dell’occupazione, del lavoro e della retribuzione.

Le disposizioni del predetto Codice impegnano tutti gli attori coinvolti, tra cui le amministrazioni pubbliche, ad informare la propria azione al raggiungimento dell’obiettivo sopra richiamato; in particolare, l’art. 48 del medesimo decreto, prevede che i Comuni predispongano specifici piani, di durata triennale, con i quali gli enti sono chiamati a definire azioni positive finalizzate ad assicurare, nel loro ambito di attività, 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, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento nei settori e nei livelli nei quali le donne sono sottorappresentate, devono prevedere misure atte a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario di genere non inferiore a due terzi.

La Direttiva 23 maggio 2007 dei Ministri per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i diritti e le Pari Opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., soprattutto nell’ambito lavorativo, allo scopo di assicurare il rispetto e la valorizzazione delle differenze, ritenute fattore di qualità. E come indicato nella successiva Direttiva ministeriale 4 marzo 2011, la parità e le pari opportunità vanno assicurate e raggiunte 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 anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua, senza diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il Comune di Galatina, con deliberazione commissariale n. 121/2012, ha approvato il “*Piano delle Azioni Positive per il triennio 2012/2014*”, alle cui misure le strutture preposte ed i soggetti coinvolti, hanno conformato la propria azione amministrativa, negli specifici ambiti di intervento programmati, assicurando, nella concreta organizzazione del lavoro, delle iniziative e delle attività amministrative, nonché nell’adozione dei provvedimenti inerenti, la coerenza con le azioni ivi declinate ed il raggiungimento degli obiettivi fissati.

Il presente Piano delle Azioni Positive, anch’esso di durata triennale e riferito agli anni 2015/2016/2017, si pone in continuità con il precedente, riproponendo, migliorando ed integrando le precedenti misure programmatiche, nella considerazione che le azioni positive sono misure temporanee e speciali che mirano a rimuovere le situazioni che ostacolano la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, anche derogando al principio di uguaglianza formale.

In particolare, con il presente Piano, l’Amministrazione definisce specifiche azioni orientate a garantire:

- effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori nella famiglia, attraverso politiche di conciliazione vita privata/lavoro;
- la prevenzione e/o rimozione di eventuali situazioni di discriminazione o molestie connesse al sesso, morali o psicologiche-*mobbing*-, nell'ambiente di lavoro;
- iniziative di informazione finalizzate a promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità sul lavoro e nel lavoro;
- effettive pari opportunità nella formazione professionale, che offre possibilità di crescita e di miglioramento, e nell'attribuzione di posizioni di responsabilità e/o di incarichi;
- concrete opportunità di sviluppo di carriera, anche attraverso l'attribuzione di eventuali incentivi economici;
- pari opportunità nell'accesso all'impiego.

### **DATI CONOSCITIVI SUL PERSONALE**

Di seguito, a soli fini conoscitivi si riportano i dati relativi alla attuale dotazione di personale, articolata per categorie di inquadramento.

<b>CATEGORIA</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
<b>A</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>13</b>
<b>B</b>	<b>16</b>	<b>34</b>	<b>50</b>
<b>C</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>57</b>
<b>D</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>29</b>
<b>DIRIGENZA</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>SEGRETARIO</b>		<b>1</b>	
<b>TOTALI</b>	<b>72</b>	<b>81</b>	

Complessivamente, si registra un sostanziale bilanciamento delle presenze di entrambi i sessi, soprattutto nelle categorie funzionali più elevate, connesse a posizioni di responsabilità.

### **OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE**

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa, di seguito, sono indicati gli obiettivi da raggiungere, le finalità e le azioni attraverso le quali conseguire i risultati attesi.

#### **1. FORMAZIONE**

**Obiettivo:** programmare ed attuare le iniziative formative, sulla base delle esigenze dell'Ente, con modalità tali da consentire a tutti i dipendenti di sviluppare, nell'arco del triennio, una propria crescita professionale nello specifico settore.

**Finalità strategiche:** garantire pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, tenendo conto della posizione delle donne lavoratrici in seno alla

famiglia, affinché l'esperienza formativa sia accessibile a tutto il personale e percepita come concreta ed effettiva occasione di valorizzazione delle qualità individuali, di crescita professionale e personale, di maggiore consapevolezza del ruolo e delle potenzialità espresse a servizio dell'ente e del cittadino.

Azione positiva 1: integrare il più possibile i percorsi formativi con gli orari di lavoro, anche a tempo parziale, salvaguardando il tempo normalmente dedicato ai bisogni familiari.

Azione positiva 2: prevedere annualmente, con il coinvolgimento dei responsabili, la realizzazione di un piano della formazione che prediliga, ove possibile, percorsi formativi trasversali tra servizi, e organizzati preferibilmente in sede o in località prossime alla sede di servizio.

Azione positiva 3: coinvolgere i dipendenti nel miglioramento della definizione dei percorsi formativi tramite un sistema di valutazione a valle dei risultati della formazione ottenuta.

Azione positiva 4: creazione ed aggiornamento, a regime, di una banca dati completa della formazione effettuata, che consenta l'estrapolazione di dati statistici, anche in relazione alla parità di genere nel coinvolgimento dei dipendenti.

Azione positiva 5: favorire ed accompagnare il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità/paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o del personale che ha assicurato la sostituzione del personale assente o del dirigente, che attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per recuperare l'eventuale deficit informativo e di aggiornamento professionale.

## 2. ORARIO DI LAVORO

**Obiettivo**: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, dei tempi di vita e di lavoro, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione e della vita privata, venendo incontro alle problematiche non solo legate alla genitorialità.

**Finalità strategiche**: consentire ai dipendenti di conciliare "tempo lavoro" e "tempo privato" evitando che i problemi lavorativi incidano su quelli familiari e viceversa e favorendo, invece, la gestione delle due sfere separatamente al fine di migliorare l'equilibrio personale.

Azione positiva 1: garantire adeguata flessibilità in entrata ed uscita, in particolare con riferimento alle esigenze legate all'istruzione obbligatoria dei figli.

Azione positiva 2: prevedere un'organizzazione lavorativa dei servizi che contempli la possibilità di venire incontro alle esigenze espresse dai dipendenti in termini di genitorialità e di tutela dell'handicap.

Azione positiva 3: diffusione di una cultura della tutela della genitorialità, specie nei primi mesi di vita del bambino, e dell'handicap, sensibilizzando responsabili e dipendenti sull'importanza e peculiarità degli strumenti di tutela previsti dalla normativa specifica rispetto ad altri tipi di permessi personali.

Azione positiva 4: dare ai dipendenti che rientrano da periodi di assenza, connessi a motivi familiari o di salute, la possibilità di concordare le modalità di impiego lavorativo che consentano di contemplare al meglio le esigenze personali con quelle di servizio.

Azione positiva 5: nell'assegnazione di particolari agevolazioni orarie, tra le quali ad esempio il part-time, favorire innanzitutto i dipendenti che, nell'ordine, abbiano esigenze di tutela dell'handicap e di carichi familiari.

### 3. ACCESSO ALL'IMPIEGO, A POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ E SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALE, A INCARICHI CONFERITI DA SOGGETTI ED ENTI TERZI

**Obiettivo**: nel rispetto delle norme disciplinanti le procedure di accesso all'impiego, a posizioni di responsabilità ed agli sviluppi di carriera, e delle regole selettive che le informano e le presidiano, garantire pari opportunità di crescita e responsabilizzazione professionale tra uomini e donne, prevenendo e scongiurando qualunque forma di discriminazione basata sulla differenza di genere.

**Finalità strategiche**: valorizzare il merito e valutare i singoli, ai fini dell'accesso all'impiego o dello sviluppo di carriera esclusivamente in relazione alle qualità professionali, esperienziali ed attitudinali di ciascuno, escludendo la possibilità, e prevenendo il rischio, che determinate posizioni lavorative possano e siano precluse ad alcuni soggetti.

Azione positiva 1: assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di componenti di ciascun sesso, nella misura minima di almeno un terzo del totale;

Azione positiva 2: garantire pari opportunità di accesso all'impiego; a tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di progressioni di carriera, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

Azione positiva 3: valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile; promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare negli ambiti di attività tecnologicamente avanzate ed ai livelli di responsabilità.

Azione positiva 4: garantire che le assegnazioni delle posizioni di responsabilità siano effettuate, esclusivamente, in base all'esperienza maturata nell'Ente o acquisita al di fuori dello stesso, alle capacità individuali dimostrate ed alle potenzialità espresse, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 5: applicare metodologie di premialità che tengano conto della qualità e della quantità della prestazione resa, senza penalizzare coloro che operano con orario ridotto ma utilizzando criteri di proporzionalità.

Azione positiva 6: in sede di designazioni di personale da parte del Comune, su richiesta di soggetti e/o enti esterni, ai fini della nomina in commissioni, comitati ed altri organismi collegiali, o di conferimento di eventuali incarichi, a parità di requisiti formativi, professionali, esperienziali ed attitudinali, privilegiare nella scelta le donne, ovvero fornire adeguata motivazione della scelta differente.

### 4. INFORMAZIONE

**Obiettivo**: favorire la conoscenza da parte dei dipendenti sull'attività svolta dall'Amministrazione in materia di pari opportunità e sulle disposizioni normative e strutturare periodiche indagini sul benessere organizzativo.

**Finalità strategiche**: consentire, tramite la conoscenza, la consapevolezza del personale sulla materia delle parità di opportunità e pari trattamento tra dipendenti. Prevenire eventuali fenomeni di

molestie, anche sessuali, o *mobbing* sul posto di lavoro e, preordinare, attraverso indagini anonime conoscitive, interventi volti a rimuovere eventuali comportamenti indesiderati evidenziati.

Azione positiva 1: diffondere note informative relative alle pari opportunità e alle normative di tutela della genitorialità e dell'handicap.

Azione positiva 2: gestire in modo trasparente ed uniforme l'applicazione delle norme di cui al punto precedente.

Azione positiva 3: garantire consulenza ai dipendenti in materia di permessi agevolando la gestione del tempo casa/lavoro, evitando conflitti che non favorirebbero né la serenità personale né la produttività.

### **DURATA E DIFFUSIONE DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale per il periodo 2015/2017. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti, sia in merito ai contenuti del piano - che potranno essere modificati e/o integrati - sia in ordine ad eventuali problemi incontrati da parte del personale dipendente e relative possibili soluzioni, in modo da poter procedere, in *itinere* o alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Il piano è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente e sarà reso disponibile a tutti i dipendenti dell'ente.