COMUNE DI RACALE
Provincia di Lecce

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016 – 2018

ai sensi dell'art.48, comma 1, del D. Lgs 11 aprile 2006, n°148

Premessa:
Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure **"speciali"** – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e **"temporanee"** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al DLgs 23 maggio 2000, n. 196 "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*".

La 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*", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e indica come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze", considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per evitare situazioni conflittuali determinate da pressioni o *mobbing*, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Piano di Azioni Positive di durata triennale si pone pertanto, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il Comune di Racale, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intendendo armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha predisposto per il triennio 2016-2018 il seguente **Piano di Azioni Positive.**

Art.1 - Ambito d'azione: costituzione CUG

1. Il Comune di Racale con deliberazione di Giunta comunale si impegna a nominare il Comitato Unico di Garanzia (CUG) in applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 come novellato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, della Direttiva 04.03.2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità ad oggetto: "*Linee guida sulla modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, Legge 04.11.2010 n. 183")*.
Tale Comitato oltre ad avere un ruolo propositivo, avrà il compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità e di elaborare uno specifico codice di comportamento nella lotta contro le molestie sessuali.
Opererà per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del *mobbing*, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

Art.2 - Ambito d'azione: analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del **31/03/2016**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:
Totale Dipendenti n°38
Donne n°19
Uomini n°19

Così suddivisi per settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Organi istituzionali e organizzazione amministrativa	6	9	15
Servizi Finanziari	3	7	10
Servizi Tecnici	5	2	7
Polizia Municipale	5	1	6
TOTALE	19	19	38

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	-	-
B	5	1
C	8	13
D	6	5
TOTALE	**19**	**19**

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA D3	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	-	-	-
Posti di ruolo a tempo part-time	-	-	-
	-	-	-
CATEGORIA D1			
Posti di ruolo a tempo pieno	**6**	**5**	**11**
Posti di ruolo a tempo part-time	-	-	-
Posizione Economica D6	*1*	-	
Posizione Economica D5	-	-	
Posizione Economica D4	*3*	*1*	
Posizione Economica D3	-	-	
Posizione Economica D2	*1*	-	
Posizione Economica D1	*1*	*4*	
CATEGORIA C			
Posti di ruolo a tempo pieno	**8**	**13**	**21**
Posti di ruolo a tempo part-time	-	-	-
Posizione Economica C5	*4*	*10*	
Posizione Economica C4	-	-	
Posizione Economica C3	-	-	
Posizione Economica C2	-	-	
Posizione Economica C1	*4*	*3*	
CATEGORIA B3			
Posti di ruolo a tempo pieno	**1**	**-**	**1**
Posti di ruolo a tempo part-time	-	-	-
Posizione Economica B7	*1*	-	
CATEGORIA B1			
Posti di ruolo a tempo pieno	**2**	**-**	**2**
Posti di ruolo a tempo part-time	**2**	**1**	**3**
Posizione Economica B7	*1*	-	
Posizione Economica B6	-	-	
Posizione Economica B5	*1*	*1*	
Posizione Economica B4	*1*	-	
Posizione Economica B3	-	-	
Posizione Economica B2	-	-	
Posizione Economica B1	*1*	-	
CATEGORIA A	**-**	**-**	**-**
Posti di ruolo a tempo pieno	-	-	-
Posti di ruolo a tempo part-time	-	-	-
TOTALE	**19**	**19**	**38**

Nella scomposizione del personale in servizio per categoria si evidenzia una lieve prevalenza femminile nella categoria C (n°13 istruttori donna rispetto a n°4 istruttori uomini e a n°4 vigili uomini), una lieve prevalenza maschile nella categoria B1(n°1 centralinista non vedente uomo, n°3 operai uomini rispetto a n°1 esecutrice amministrativa donna).
Alla luce dei dati sopra riportati emerge che il Comune di Racale non deve operare il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1del DLgs n°198 dell'11/4/2006 **in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.**

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:
- Il Segretario comunale (donna) in convenzione con altro Comune
- n°7 LSU (n°6 uomini – n°1 donna)
- n°2 dipendenti a tempo determinato (n°1 donna cat. D3 – n°1 uomo cat. C)

I dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Servizio – titolari di posizioni organizzative – ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art.107 del D. Lgs. 267/2000 risultano essere:

Posizione Organizzativa	Categoria	Uomini	Donne
Settore Organi istituzionali e organizzazione amministrativa	D1	1	
Settore Servizi Finanziari	D1	1	
Settore Servizi Tecnici	D1	1	
Settore Polizia Municipale	C	1	

Art.3 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro

Il Comune di Racale 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*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni, al fine di tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

Art.4 - Ambito d'azione: assunzioni

Non esistono possibilità per il Comune di Racale di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n°903/77 – bn°874/1986.
1. Il Comune di Racale si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza

delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
2. 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 e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. 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.

Art.5 - Ambito d'azione: assegnazione del posto

1. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Racale valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art.6 - Ambito d'azione: sperimentazione di buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo

Obiettivi di questo progetto sono:

- ☐ Favorire la circolarità delle informazioni;
- ☐ Uniformare ed integrare le procedure ed i processi,
- ☐ Coinvolgere i/le dipendenti nei progetti innovativi, indipendentemente dal profilo professionale e motivare il loro senso di appartenenza all'Ente;
- ☐ Lavorare per un obiettivo condiviso

1. La sperimentazione di buone prassi potrà fornire l'occasione per modificare modalità operative professionali e relazionali all'interno degli uffici.
2. Una gestione del cambiamento, spesso vissuto negativamente, positiva ed attenta alle differenze ed alle risorse dovrebbe portare ad aumentare in ciascuno la consapevolezza del proprio ruolo lavorativo, valorizzare ed integrare le differenze, favorire il posizionamento in ruoli di responsabilità e decisionali di alcune donne, professionalmente competenti, e riqualificare i lavoratori e le lavoratrici che rischiano, per il cambiamento, di perdere il proprio ruolo e la professionalità acquisita.

Art.7 - Ambito d'azione: formazione ed aggiornamento del personale

1. Compatibilmente con le risorse disponibili il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione di 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 congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso

l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. Il Comune, nei limiti delle disponibilità finanziarie e organizzative, si impegna ad inserire nel piano di formazione opportunamente redatto un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.

Art.8 – Ambito d'azione: conciliazione e flessibilità orarie

1. Il Comune di Racale 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. L'azione mira a venire incontro alle esigenze dei lavoratori padri e lavoratrici madri che debbano conciliare la propria attività lavorativa con gli orari scolastici; 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.
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 coincilare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.
3. 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 e per il coordinamento dei tempi delle città" di cui alla Legge 8 marzo 2000, n°53.

Art.9 – Ambito d'azione: informazione e comunicazione

1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne(normativa, esperienze significative realizzate,progetti europei finanziati, ecc.). Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente 8posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Art.10 - Durata

Il presente Piano ha durata triennale.
Il Piano sarà pubblicato sul sito internet del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente" e reso disponibile per il personale dipendente.
Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.