



COMUNE di TREPUIZZI

(Provincia di Lecce)

**Piano
triennale
delle
azioni
positive**

2021-2023

Allegato A) alla Deliberazione di Giunta Comunale n. ___ del __ gennaio
2021

**Art. 48,
comma 1 del
D. Lgs. n.
198/2006
“Codice delle
pari
opportunità
tra uomo e
donna”**



COMUNE di TREPUIZZI

(Provincia di Lecce)

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021-2023 (ART. 48, COMMA 1, DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006 N. 198, CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005 N. 246)

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Trepuzzi per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*. Le disposizioni del citato decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere che abbia, come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La norma italiana e, in particolare, il *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* definisce le azioni positive come: "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati e ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- Valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.



COMUNE di TREPUIZZI

(Provincia di Lecce)

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera;
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e *temporanee*, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per le Pari Opportunità, che ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, e poi la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, avente ad oggetto *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*, specificano le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni e hanno 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 guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza 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.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183), aggiornate con la stessa Direttiva n. 2/2019, l'obiettivo della parità e delle pari opportunità va raggiunto 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



COMUNE di TREPUIZZI

(Provincia di Lecce)

disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il Piano triennale di azioni positive 2021-2023 del Comune di Trepuzzi deve rappresentare uno strumento in grado di offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio. La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità e per accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività del personale dipendente; valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere in modo più adeguato ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello europeo si dedica all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite e implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di azioni positive del Comune di Trepuzzi sono quelli indicati nell'art. 2 del presente documento.

ART. 1 – ALCUNI DATI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI TREPUIZZI

Prima di procedere con un'analisi di maggior dettaglio del Piano delle azioni e degli obiettivi previsti, si ritiene necessario fotografare la situazione del personale dipendente del Comune di Trepuzzi.

Al 1° dicembre 2020, il personale dipendente del Comune di Trepuzzi è pari a n. 37 unità, di cui:

- N. 35 unità a tempo indeterminato;
- N. 2 unità a tempo determinato, oltre alla Segretaria Generale, al Responsabile del Settore Economico-Finanziario e Personale e all'Assistente Sociale d'Ambito (donna).

Le figure apicali dell'Ente sono ricoperte in rapporto di 3 uomini e 2 donne, comprendendo la Segretaria Generale e il Responsabile del Settore Economico-Finanziario e Personale.

Si tratta di una popolazione dove i due sessi sono rappresentati in misura quasi equivalente: gli uomini sono infatti pari a n. 20 unità e le donne a n. 17 unità.

L'altra caratteristica del personale dipendente comunale, sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione, è l'età:

- Solo n. 1 dipendente ha meno di 40 anni, oltre alla Segretaria Generale;
- N. 10 dipendenti hanno un'età compresa tra i 40 e i 50 anni;
- N. 14 dipendenti hanno un'età compresa tra i 50 e i 60 anni;
- N. 12 dipendenti hanno oltre 60 anni.

La maggior parte dei dipendenti/delle dipendenti si colloca nelle fasce d'età dai 51 anni in su.



COMUNE di TREPUSZI

(Provincia di Lecce)

Quanto all'inquadramento giuridico, escludendo la Segretaria Generale, il Responsabile del Settore Economico-Finanziario e Personale e l'Assistente Sociale d'Ambito (donna), n. 5 sono le unità di categoria "D", di cui n. 2 donne (n. 1 a tempo pieno e determinato, n. 1 a tempo parziale e indeterminato), e n. 3 uomini (n. 1 a tempo pieno e determinato); n. 10 le unità di categoria "C", n. 5 uomini e n. 5 donne, tutti/tutte a tempo pieno e indeterminato; n. 17 le unità di categoria "B", a tempo indeterminato, di cui n. 10 donne – solo n. 2 a tempo pieno – e n. 7 uomini – di cui n. 3 a tempo pieno. Le restanti n. 5 unità, tutti uomini, sono di categoria "A", a tempo pieno e indeterminato.

ART. 2 – AMBITO D'AZIONE

Nel corso del triennio 2021-2023 il Comune di Trepuzzi intende realizzare un Piano di azioni positive diretto ai seguenti quattro obiettivi generali:

1) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo.

Di fondamentale importanza è il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Direttiva Europea 54/CE/del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 – Legge n. 183/2010). Si veda in questo senso la Deliberazione di Giunta Comunale n. 239/2019. Come continuare a implementare, in collaborazione con la Commissione Cittadina per le Pari Opportunità tra uomo e Donna e l'Assessora alle Pari Opportunità, quanto già realizzato nel triennio precedente in tema di formazione per la promozione di una cultura di genere e delle pari opportunità, di sensibilizzazione e prevenzione della violenza maschile nei confronti delle donne, attraverso la presenza di esperte/i del settore, la collaborazione con altri enti ed organismi pubblici e del terzo settore, la partecipazione a progetti e iniziative specifici, la somministrazione di questionari e la condivisione di materiale informativo, l'attivazione e/o il supporto a sportelli e centri di ascolto. E vigilare sull'attuazione dello specifico percorso, intrapreso con Deliberazione di Giunta Comunale n. 34/2018 e poi concluso con Deliberazione di Giunta Comunale n. 241/2019, di revisione del linguaggio, in un'ottica non sessista e non discriminatoria, con riferimento agli atti, documenti e comunicazioni del Comune di Trepuzzi, come raccomandato, tra l'altro, dalla richiamata Direttiva ministeriale 23 maggio 2007 e poi dalla Direttiva n. 2/2019;

2) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato uomo deve essere opportunamente giustificata. Quando sono previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna, inoltre, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle differenze di genere. 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 Trepuzzi valorizza attitudini e capacità personali;

3) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.



COMUNE di TREPUIZZI

(Provincia di Lecce)

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore e consentire uguali possibilità alle dipendenti e ai dipendenti di frequentare i singoli corsi e i momenti formativi individuati; dovranno essere valutate, allo scopo, ipotesi di articolazione in orari e sedi, e modalità di somministrazione utili a renderli accessibili e conciliabili con gli obblighi familiari e gli orari di lavoro part-time.

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 e al fine di mantenere le competenze ad un livello costante;

4) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Il Comune di Trepuzzi favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari. 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 della città"* di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53 e ss.mm.ii.

Il Comune continuerà a promuovere 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, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

ART. 3 – DURATA

Il presente Piano ha durata per il triennio 2021-2023.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente e reso disponibile per il personale dipendente e la cittadinanza sul sito Internet del Comune di Trepuzzi. Sarà trasmesso alle rappresentanze sindacali e agli organismi territorialmente competenti in materia di pari opportunità, come previsto dall'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006.

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