

COMUNE DI RACALE
Provincia di Lecce
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024 – 2026
ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs 11 aprile 2006, n°148

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 D.Lgs 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 di ogni singolo genere e per riequilibrarne la presenza 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.

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/01/2024, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Totale Dipendenti n°26 di cui: Donne n°16 e Uomini n°10
così suddivisi per settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Organi istituzionali	3	7	10
Servizi Finanziari	0	4	4
Assetto del Territorio	0	2	2
Lavori Pubblici	3	0	3
Polizia Municipale	3	1	4
Tributi	1	1	2
Avvocatura	0	1	1
TOTALE	10	16	26

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

AREA	UOMINI	DONNE
OPERATORI	0	0
OPERATORI EESPRTI	4	2
ISTRUTTORI	4	8
FUNZIONARI	2	6
TOTALE	10	16

Nella scomposizione del personale in servizio per Area si evidenzia una prevalenza femminile nell'area Funzionari (n°6 donne rispetto a n°2 uomini), e nell'area Istruttori (n°8 donne e n°4 maschi), una prevalenza maschile nell'area operatori esperti (n°4 uomini e n°2 donne).

Ai predetti dipendenti va aggiunto il Segretario generale (donna) in convenzione con altro Comune.

Alla luce dei dati sopra riportati emerge che il Comune di Racale non deve operare il riequilibrio tra i due generi, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del DLgs n°198 dell'11/4/2006 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Gli incarichi di Elevata Qualificazione in essere, alla luce dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente, definito da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n°19 del 25/02/2022, risultano i seguenti:

Incarichi di Elevata Qualificazione	AREA	Uomini	Donne
Settore Organi istituzionali e organizzazione amministrativa	Funzionario	-	1
Settore Servizi Finanziari – Risorse Umane	Funzionario	1*	-
Settore Assetto del Territorio	Funzionario	-	1
Settore Lavori Pubblici	Funzionario	1	-
Settore Polizia Municipale	Funzionario	1	-
Tributi	Funzionario	1*	-
Avvocatura	Funzionario	-	1

*Funzionario dipendente di altro comune in convenzione ai sensi dell'art.14 del CCNL 22.01.2004

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 2024-2026 il seguente Piano di Azioni Positive.

Obiettivo 1 - 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 e 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.

Obiettivo 2 - Assunzioni.

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;
- a richiamare, 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, l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di priorità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

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.

Obiettivo 3 - Assegnazione del posto.

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.

Obiettivo 4 - Sperimentazione di buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo.

Obiettivi di questo progetto sono:

- Favorire la circolarità delle informazioni;
- Uniformare e integrare le procedure e 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.

La sperimentazione di buone prassi potrà fornire l'occasione per modificare modalità operative professionali e relazionali all'interno degli uffici.

Una gestione del cambiamento, spesso vissuto negativamente, positiva ed attenta alle differenze e alle risorse, dovrebbe portare ad aumentare in ciascuno la consapevolezza del proprio ruolo lavorativo, valorizzare e 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.

Obiettivo 5 - Formazione e aggiornamento del personale.

Compatibilmente con le risorse disponibili il Piano della formazione 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.

Ed è così che ai classici corsi in aula si è affiancata una nuova modalità di apprendimento: l'e-learning che consiste nell'insegnamento attraverso l'utilizzo di device, come computer e smartphone, e che consente di seguire le lezioni da remoto, in qualunque luogo ci si trovi.

Tra le altre, particolare importanza riveste la piattaforma ministeriale SYLLABUS, che consente a ciascun dipendente il collegamento da remoto per un più agevole svolgimento del proprio percorso formativo, personalizzandolo in base al livello individuale di partenza e alle specifiche competenze che ciascun dipendente intende conseguire. La stessa piattaforma, inoltre, consente a tutto il personale di sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di cogliere al meglio le opportunità offerte dalla transizione al digitale.

Sarà inoltre 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, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

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.

Obiettivo 6: Conciliazione e flessibilità orarie.

Il Comune di Racale favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi e agli 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;
- 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.

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.

Le predette finalità sono perseguite anche dal nuovo regolamento per la disciplina del lavoro agile approvato con deliberazione di Giunta comunale n° 99 del 23/05/2023.

Obiettivo 7: Informazione e comunicazione.

L'Ente promuove la 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.), la diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Il presente Piano ha durata triennale, sarà pubblicato sul sito internet del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente" e reso disponibile per il personale dipendente.