

## PIANO TRIENNALE 2023/2025 AZIONI POSITIVE

L'espressione AZIONE POSITIVA compare in ambito europeo all'inizio degli anni '80: attraverso un'apposita Raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità europea (n°635) le "azioni positive" diventano lo strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e settori dell'attività lavorativa. La raccomandazione viene recepita a livello nazionale nel 1991 dalla Legge 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" volta a tradurre concretamente il concetto di azione positiva, riprendendo ed amplificando i principi e le finalità che già altre leggi avevano introdotto. Da questo momento in poi, fino ai recenti D.Lgs 165/2001 (norme generali sull'ordinamento del Lavoro alle dipendenze delle P.A.) e D.Lgs 198/2006 (Codice delle pari Opportunità tra uomo e donna aggiornato con le modifiche introdotte dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5), l'obiettivo di promuovere la cultura delle pari opportunità e di contribuire alla effettiva attuazione dei principi di parità anche mediante l'adozione di "azioni positive", ha rappresentato una precisa strategia di tutti gli enti al fine di rimuovere gli ostacoli e le discriminazioni che di fatto impediscono la realizzazione degli obiettivi di pari opportunità.

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, che intervengono per eliminare ogni forma di discriminazione e disparità di trattamento tra uomini e donne. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 (c.d. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

## QUADRO GENERALE AGGIORNATO AL 31.01.2023

Dipendenti totali: n. 19

Donne: n. 8

Uomini: n. 11

Segretario comunale:

Donne: n. 0

Uomini: n. 1

a) Personale suddiviso per Settore

- I Settore - Affari Generali e Istituzionali: Totale n. 7, di cui uomini: 2; donne: 5
- II Settore - Economico- Finanziario: Totale n. 2, di cui uomini: 2; donne: 0
- III Settore - Affari Tecnici: Totale n. 4, di cui uomini: 3; donne: 1
- IV Settore - Affari Demografici: Totale n. 2, di cui uomini: 1; donne: 1;
- V Settore - Polizia Locale: Totale n. 4, di cui: uomini: 3; donne: 1.

b) Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

- Cat. - A uomini: 0; donne: 0
- Cat. - B uomini: 2; donne: 1
- Cat. - C uomini 6; donne 4
- Cat. - D uomini 3; donne 3

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

- Posti di ruolo a tempo pieno ed indeterminato: uomini 8; donne 7
- Posti a tempo determinato e pieno: uomini 0; donne 0
- Posti a tempo determinato e parziale: uomini 0; donne 0
- Posti a tempo indeterminato e parziale: uomini 0; donne 0

d) Schema monitoraggio composizione titolari di posizione organizzativa:

- Posti di ruolo a tempo pieno: uomini 2; donne 1
- Posti a tempo determinato e pieno: uomini 0; donne 0
- Posti a tempo determinato e parziale: uomini 1\*; donne 0

\* Il titolare di posizione organizzativa presso il Settore Economico-Finanziario non è incluso nell'organico dell'Ente, in quanto dipendente del Comune di Carpignano Salentino, in regime di scavalco condiviso presso questo Ente a tempo determinato e parziale.

## OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che il “Piano di Azioni Positive” prevede sono i seguenti:

- assicurare condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;
- favorire la crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sotto rappresentate;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- sviluppare i criteri di valorizzazione all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e delle professionalità presenti;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere con la consapevolezza che leggere i fenomeni con l'ottica di genere è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'Ente, oltre che migliorare il benessere, la produttività ed il clima lavorativo generale;
- favorire politiche di conciliazione vita-lavoro.

In tale ambito il Comune di Martano intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

### Le Azioni Positive

#### Azione Positiva 1

Formazione e aggiornamento per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità.

Si dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la stessa possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi di formazione individuati articolandoli in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Vigilare affinché le tematiche delle pari opportunità e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro siano inserite ed eventualmente ampliate, se già presenti, nei corsi di formazione. Promuovere incontri specifici di sensibilizzazione/formazione sul tema delle pari opportunità e della cultura di genere anche per coloro che non hanno occasione di partecipare ad attività formative specificamente previste al fine di facilitare la diffusione di una “cultura” di genere.

#### Azione Positiva 2

Diffusione delle iniziative dirette a garantire le pari opportunità e a rimuovere gli ostacoli che ne impediscono l’attuazione.

Sviluppare e potenziare lo spazio web già esistente favorendo l’interazione con le/i dipendenti allo scopo di divulgare notizie, attività, normative ed eventualmente raccogliere proposte e sollecitazioni. Il risultato che si vuole raggiungere è una maggiore visibilità dell'amministrazione all'esterno circa

l'attenzione prestata alle politiche di genere anche attraverso la pubblicazione e diffusione del “Piano di Azioni Positive” e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.

#### Azione Positiva 3

Modulazione dell’orario di lavoro in funzione della conciliazione dei tempi di vita.

Favorire una migliore organizzazione del lavoro al fine di coniugare benessere, produttività, efficienza, merito e flessibilità nei luoghi di lavoro; promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di disagio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono presentarsi problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori (ad es. pendolarismo).

Garantire una flessibilità oraria che favorisca la presenza di tutto il personale nei processi decisionali attraverso l’articolazione oraria dell’ufficio che consenta a chi fa uso della flessibilità oraria di essere presente nei momenti decisionali importanti.

#### Azione Positiva 4

Pari opportunità nella composizione delle Commissioni di concorso e selezione. Assicurare, nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l’accesso a particolari profili, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi, e non discriminatori, delle naturali differenze di genere.

#### Azione Positiva 5

Favorire il benessere organizzativo

Promuovere azioni positive volte alla difesa dell’integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico.

Divulgare il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL., approvato con Delibera di Giunta comunale n. 20 del 6.02.2014, per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.