



Taviano

Città dei Fiori
(Lecce – Italy)

COMUNE DI TAVIANO
Provincia di Lecce

PIANO AZIONI POSITIVE

(P.A.P)

TRIENNIO 2022/2024

(ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/1 1/2005 n. 246" e s.m.i.)

Approvato con deliberazione della GiuntaComunanale n _____ del _____



PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Taviano per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e trova fondamento nelle seguenti fonti normative e contrattuali:

Fonti normative e contrattuali

- Legge 10.04.1991 n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego del 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";
- D.Lgs. 9.04.2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007 n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro";
- D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge 4.11.2010 n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione giovanile, nonché misure contro il sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva 04/03/2010 sul CUG (Comitati Unici Garanzia);
- La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" e il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell'Europa occidentale.

La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei



livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare - in

modo esplicito ed adeguato - la scelta del candidato di sesso maschile "*in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso*" (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/06).

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette 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.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta 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 ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) 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 realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - d) 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;
 - e) 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 ed ai livelli di responsabilità;
 - f) 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.
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.”;

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

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieto 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, 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 che indiretta – e “temporanee”- in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;

Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto "Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche", la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l'obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell'azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale. Attraverso tali Piani, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente. Il piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Accanto a tale ambito, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, 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, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone 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 e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.



Il Comune di Taviano ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti

- deliberazione della G.C. n. 64 del 20/03/2017, con la quale si approvava il PAP relativo al triennio 2017/2019,
- deliberazione di G.C. n. 101 del 07/04/2020, con la quale si approvava il PAP relativo al triennio 2020/2022 che si ritiene doverlo aggiornare per il triennio 2022- 2024;

L'Amministrazione Comunale di Taviano nel prossimo triennio 2022-2024, intende realizzare un piano di azioni positive teso al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità;
- Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Obiettivo 5: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

Tutto ciò premesso, le azioni positive per il triennio 2022 – 2024, possono essere così riassunte:

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE

Ambito d'azione: analisi del Personale (OBIETTIVO 1)

L'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (dicembre 2021) presenta il seguente quadro in ordine alla presenza di uomini e donne nelle diverse categorie : **totale n. 44 dipendenti, il Segretario Generale è in convenzione con il Comune di Gallipoli**

Dipendenti	Catg. D	Catg C	Catg.B	Catg. A	Totale
Donne	8	12	2	0	22
Uomini	7	9	3	2	21
Totale	15	21	5	2	43

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio risultante dal prospetto di cui sopra si completa mediante il raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori secondo la suddivisione per Settori:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Affari Generali	5	10	15
Affari Legali e Contenzioso	0	1	1
Servizi Finanziari	4	5	9
LL.PP. e Manutenzioni	2	0	2
Urbanistica e Ambiente	2	1	3
Attività Produttive	4	1	5
Polizia Municipale	4	4	8
TOTALE	21	22	43



Il contesto del Comune di Taviano, come sopra rappresentato, evidenzia una lieve maggiore presenza Femminile sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente.

Per quanto concerne gli incarichi di posizione organizzativa istituite nell'Ente in numero di 07 , si registra la presenza di n. 3 titolari di P.O. di genere femminile e n. 4 titolari di P.O. di genere maschile.

Ambito d'azione: Assunzioni (OBIETTIVO 2)

Nelle Commissioni di concorso e selezione, alle donne sarà riservata, salva motivata impossibilità, la presenza di almeno 1/3 dei componenti.

Le procedure per le assunzioni del personale avverranno esclusivamente nel rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne. A tale scopo, ciascun bando/avviso di selezione di personale, dovrà contenere espressamente il richiamo ai principi di cui al D. Lgs. n. 198/2006.

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.

- assegnazione del posto

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo, saranno valorizzate le attitudini e le 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.

Ambito d'azione: formazione (OBIETTIVO 3)

Il presente Piano si propone di garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni di genere, tenendo conto delle esigenze di ogni settore. A tal fine, dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi, e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di formazione al proprio Caposettore: tutte le richieste convogliano al Segretario Generale che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

Ambito d'azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

Il Comune si impegna a 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 presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale, queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio tra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina del CCNL, si cercherà di individuare tipologie flessibili di orario di lavoro che consentano conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.



Taviano

Città dei Fiori
(Lecce – Italy)

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 5)

La sensibilizzazione dell'opinione pubblica avverrà mediante la raccolta e la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e dei problemi della donna conseguenti alla mancanza di conciliazione lavoro – famiglia e corresponsabilizzazione familiare. La comunicazione all'interno dell'Ente delle informazioni sui temi di cui sopra avverrà attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione già utilizzati o, eventualmente, mediante incontri previsti ad hoc.

Durata Del Piano : Il presente piano ha durata triennale ed è valido per **il triennio 2022 - 2024**.

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio on-line dell'ente e reso disponibile per il personale dipendente e la cittadinanza sul sito internet del Comune di Taviano nella Sezione Amministrazione Trasparente.