

ALLEGATO A) alla DELIBERA G.M. n.-- DEL --/0-/20--

**CITTA' di MESAGNE**

**(Provincia di Brindisi)**

*AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI  
POSITIVE IN MATERIA DI PARI  
OPPORTUNITA' 2020-2022.*

(art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246" )

## Premessa

L'art. 48 del suddetto Decreto "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs.165/2001).

Il presente Piano costituisce aggiornamento al Piano delle azioni positive 2019-2021 e rappresenta l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

## Fonti Normative

- l'art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001 n°165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D. Lgs. 18 agosto 2000 n°267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D. Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246" ;
- il DPR 9 maggio 1994 n°487 che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n°300 che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- il D. Lgs. 30 giugno 2003 n°196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" ove all'art. 112, comma 2 lettera b), ove si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;

- il D. Lgs. 25 gennaio 2010 n°5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.;

- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità, pubblicata sulla G.U. n°173 del 27.07.2007;

- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

- i vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

## SITUAZIONE ATTUALE

Il personale in servizio al 31.12.2019 oltre al Segretario Comunale, è di 134 unità così suddivise:

### DOTAZIONE ORGANICA

Situazione della Dotazione Organica al 31/12/2018

| Descrizione                            | Cat A | Cat B | Cat C | Cat D | TOTALE POSTI |
|--|-------|-------|-------|-------|--------------|
| Posti di ruolo a tempo pieno           | 19    | 32    | 47    | 18    |              |
| Posti di ruolo a tempo parz.<br>94,44% |       | 18    |       |       |              |
| <b>Totale</b>                          |       |       |       |       | <b>134</b>   |

### Distinzione per Sesso dei posti coperti

|                                     | Cat A     |          | Cat B     |           | Cat C     |          | Cat D    |           | TOTALE    |           |
|-------------------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
|                                     | U         | D        | U         | D         | U         | D        | U        | D         | U         | D         |
| Posti di ruolo a tempo pieno        | 16        | 3        | 16        | 16        | 36        | 11       | 5        | 13        | 73        | 43        |
| Posti di ruolo a tempo parz. 94,44% |           |          | 2         | 16        |           |          |          |           | 2         | 16        |
| <b>Totale</b>                       | <b>18</b> | <b>3</b> | <b>18</b> | <b>34</b> | <b>35</b> | <b>9</b> | <b>4</b> | <b>13</b> | <b>75</b> | <b>59</b> |

|               |     |        |
|---------------|-----|--------|
| Totale Donne  | 59  | 44,03% |
| Totale Uomini | 75  | 55,97% |
|               | 134 | 100%   |

|                      |   |   |
|----------------------|---|---|
| di cui               | U | D |
| Responsabili di P.O. | 4 | 6 |



## CONSIDERAZIONI

Dalla rilevazione della dotazione organica del personale dipendente si desume che non è ancora raggiunta la parità tra i generi, vi è ancora un margine da recuperare pari al 12%, che ad ogni buon conto risulta in parte migliorato rispetto al dato del triennio 2016-2018, pari al 17%.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

## AZIONI POSITIVE ATTUATE

E' stata attivata la tutela del "whistleblower" ovvero la procedimentalizzazione delle segnalazioni di illeciti da parte del personale dipendente, garantendo una tutela dell'anonimato.

## OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

### OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2020-2022, in continuazione con quanto iniziato nei precedenti Piani delle Azioni Positive, il Comune di Mesagne intende realizzare i seguenti obiettivi:

- **Obiettivo 1:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente e adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali. Promuovere altresì indagini di benessere organizzativo.



L'Ufficio ha inoltre predisposto una bozza del Codice etico o di condotta, che nel triennio 2016-2018 si era proposto di adottare, per la tutela della dignità delle donne e degli uomini nel luogo di lavoro, il quale verrà sottoposto alle osservazioni/indicazioni del CUG e che verrà approvato nel triennio 2020-2022;

- **Obiettivo 2:** Promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro;
- **Obiettivo 3:** Promuovere attività formative-informative in tema di benessere organizzativo e sicurezza dell'ambiente di lavoro al fine di sviluppare un maggiore senso di appartenenza e motivazione nei lavoratori, stimolando alla creazione di un ambiente relazionale comunicativo e collaborativo e sviluppando il senso di utilità sociale nei dipendenti;
- **Obiettivo 4:** Migliorare la comunicazione, la trasparenza e la circolarità delle informazioni all'interno dell'ente. Ascoltare le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.

### (OBIETTIVO 1) Ambito d'azione: benessere organizzativo e ambiente di lavoro

1. L'Ente si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni, 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;
- Discriminazioni o trattamenti non paritari nei confronti dei dipendenti che ledono il principio di eguaglianza sostanziale.

2. A tal fine l'Ente ha attivato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che lavorerà per prevenire e battere le discriminazioni dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza, e, per la prima volta, all'orientamento sessuale; una tutela che comprende, il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza e che viene estesa all'accesso al lavoro.

Il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" assumerà tutte le funzioni relative al monitoraggio, controllo e supporto sul fenomeno del mobbing e rappresenterà un interlocutore unico, più efficace e completo al quale i lavoratori potranno rivolgersi nel caso subiscano una discriminazione e vogliono porvi rimedio.

3. L'Ente si impegna a verificare la possibilità di realizzare periodicamente indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo.

### (OBIETTIVO 2) Ambito di azione: conciliazione vita privata/lavoro

1. L'ente si impegna a perseguire nella messa a punto di azioni finalizzate a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, in particolare nei periodi di chiusura delle scuole primarie.



2. L'ente si impegna altresì a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro, avendo dimostrato da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. Inoltre l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap.

3. Favorisce 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, temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario di lavoro e il telelavoro.

#### *- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi*

Ogni responsabile, in quanto datore di lavoro al quale spetta la gestione e organizzazione delle risorse umane, dovrà adottare tutte le misure idonee a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali, temperando le esigenze personali delle/i lavoratrici/tori con quelle dell'Amministrazione, senza detrimento della qualità del lavoro anzi potenziando le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente si propone di promuovere le 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 possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come la cura dei familiari anziani e/o disabili.

L'Ente si prefigge di assicurare a ciascun dipendente, salvo deroghe dettate da motivi oggettivi, verificati insieme al CUG ed alla RSU, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

L'Amministrazione lavorerà nella direzione di raggiungere un equo trattamento di tutti i dipendenti per eliminare le differenziazioni in termini di rapporto di lavoro.

L'ufficio preposto renderà disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet.

#### *- Disciplina del telelavoro*

L'Amministrazione si impegna a valutare la possibilità e opportunità di estendere il telelavoro domiciliare ad altri lavoratori eventualmente interessati.

#### **(OBIETTIVO 3) Ambito di azione: formazione e informazione**

1. Il Piano di Formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni Servizio, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le 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 o telelavoro.



2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità/paternità/parentale o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o personali o malattia ecc..), prevedendo forme di inclusione e accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori e l'Ente durante l'assenza (con l'invio a domicilio o tramite mail di aggiornamenti continui su sviluppi e cambiamenti normativi e gestionali, sui corsi di formazione in programma con possibilità di recupero successivo se possibile) e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile dell'Ufficio o di chi ha sostituito la persona assente, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative tenute anche da personale interno, per mantenere le competenze ad un livello costante e rendere totalmente operativo nel minor tempo possibile il personale.

3. L'ente si impegna a perseguire l'attività di formazione-informazione in materia di "Prevenzione del mobbing e Benessere Organizzativo" sia tramite affiancamento e counselling\* specifico per singoli casi che attraverso seminari di approfondimento su tematiche legate al benessere, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili.

(\* counseling indica un'attività rivolta a problemi sociali o psicologici. Essa è finalizzata a «consentire ad un individuo una visione realistica di sé e dell'ambiente sociale in cui si trova ad operare, in modo da poter meglio affrontare le scelte relative alla professione, al matrimonio, alla gestione dei rapporti interpersonali, con la riduzione al minimo della conflittualità dovuta a fattori soggettivi», ed è inoltre «un'attività di competenza relazionale che utilizza mezzi comunicazionali per agevolare l'autoconoscenza di se stessi attraverso la consapevolezza e lo sviluppo ottimale delle risorse personali, per migliorare il proprio stile di vita in maniera più soddisfacente e creativo».)

#### (OBIETTIVO 4) Ambito di azione: comunicazione e ascolto

1. l'Ente si impegna a

- SMS informativi al personale non dotato di accesso alla Intranet e di casella di posta elettronica ma dotato di cellulare di servizio;

- bacheche informative nei vari piani/sedi dell'Ente;

L'Amministrazione comunale si impegna a reperire fondi di bilancio comunale per l'applicazione del presente piano, compatibilmente con le esigenze di bilancio.

2. L'Ente, nella persona del Segretario Generale, si impegna a dare preventiva informazione al costituendo Comitato Unico di Garanzia e alle RSU in merito ad ogni iniziativa che intenda attuare e che abbia riflessi sull'organizzazione del lavoro, sull'attività lavorativa e sui lavoratori (ad es. in materia di orario di lavoro, part-time, formazione, riorganizzazione, mobilità e trasferimenti del personale, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa su tematiche di competenza del C.U.G., ...).

## Durata

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2020-2022.

Il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

## PUBBLICITA'

Dalla data della sua intervenuta esecutività, il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente per 15 gg consecutivi nonché sul sito sul sito web del Comune di Mesagne sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.