



**Città di Gallipoli**

**Settore 5  
Gestione economico-finanziaria e  
Risorse Umane**

Sezione Risorse Umane

## **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI GALLIPOLI (2021-2023)**

*(Approvato dalla G.C. con deliberazione n. 53 del 18/02/2022)*

### **PREMESSA**

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Gallipoli per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006.

Il principio delle pari opportunità, sancito dalla Costituzione agli art. 3, 37, 51 e 117, ha trovato attuazione sostanziale, in Italia, con la legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro). Il Decreto Legislativo n. 165/2001, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", riafferma il principio suddetto e dispone, all'art. 7, che le pubbliche amministrazioni sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, nonché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Il successivo D. Lgs. n. 198/2006, recante "*Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", ha ripreso e coordinato in un testo unico la normativa di riferimento, riconoscendo, *in primis*, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, il principio del "*gender mainstreaming*" (integrazione della dimensione di genere), codificato all'articolo 1, comma 4, a termini del quale "*l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività*".

L'art. 48 del predetto Codice, in particolare, prevede che ciascuna pubblica amministrazione predisponga un piano di azioni positive volto ad "*assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*", attraverso la previsione di azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Il concetto di "azioni positive" viene esplicitato nell'art. 42 dello stesso Codice e si riferisce a misure dirette a rimuovere gli ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Con la Direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" dei Ministri per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari Opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è stata ribadita la rilevanza del ruolo delle amministrazioni pubbliche nella promozione ed attuazione dei suddetti principi anche nella gestione delle risorse umane, per mezzo della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha riconosciuto, altresì, la rilevanza



# Città di Gallipoli

**Settore 5**  
**Gestione economico-finanziaria e**  
**Risorse Umane**

Sezione Risorse Umane

del suddetto principio quale specifico ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8).

Accanto alla valorizzazione del principio delle pari opportunità, sono al contempo consolidate le diverse politiche volte all'elaborazione di una cultura di genere e di nuovi modelli organizzativi fondati su una effettiva conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo divengono, dunque, strumento per realizzare le pari opportunità, per accrescere l'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e migliorare la qualità del lavoro ed il livello dei servizi erogati.

La successiva Direttiva 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001, art. 57, comma 4, ha previsto che la parità e le pari opportunità devono essere assicurate e conseguite rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici ed assicurando 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, alla lingua e al genere.

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*", ha poi introdotto misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere altresì più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.

Sul presupposto che, nonostante gli incisivi obblighi normativi, il richiamato principio del *gender mainstreaming* non abbia trovato adeguata applicazione, con direttiva n. 2/2019 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha fornito ulteriori indicazioni operative per la promozione delle pari opportunità nelle P.A., sottolineando il fondamentale ruolo propositivo e propulsivo delle amministrazioni pubbliche ai fini della rimozione di ogni forma di discriminazione sia diretta sia indiretta, nei luoghi di lavoro. In detto quadro, il Ministero ha altresì esplicitato ed illustrato le concrete linee di azione cui le P.A. devono attenersi per le raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone, evidenziando l'importanza, tra queste, dei *Piani triennali di azioni positive*, intesi quali strumenti di pianificazione e programmazione orientati alla promozione della parità e delle pari opportunità.

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.

Il Codice della pari opportunità, in particolare, 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:

- eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- 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 in cui esse sono sotto rappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati e ai livelli di responsabilità;



# Città di Gallipoli

**Settore 5**  
**Gestione economico-finanziaria e**  
**Risorse Umane**

Sezione Risorse Umane

- 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.

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 sia indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2021-2023 del Comune di Gallipoli, in continuità con il precedente Piano deve rappresentare uno strumento per 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, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

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 con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

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

## **OBIETTIVI**

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2021-2023, in continuità con il precedente, sono:

- tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;
- sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
- implementazione a regime di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro.



## Città di Gallipoli

**Settore 5**  
**Gestione economico-finanziaria e**  
**Risorse Umane**

Sezione Risorse Umane

### L'ORGANICO DEL COMUNE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2020 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Segretario comunale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
<b>DONNE</b>	1		3	14	14	2	34
<b>UOMINI</b>		3	12	28	10	2	55
<b>TOTALE</b>	1	3	15	42	24	4	89

di cui Responsabili di servizio:

	Segretario comunale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
<b>DONNE</b>	1	-	-	-	8	2	11
<b>UOMINI</b>		-	-	-	8	2	10
<b>TOTALE</b>	1	0	0	0	16	4	21

### DETTAGLIO DELLE AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE

Nel corso del triennio 2021-2023 il Comune di Gallipoli intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti tre obiettivi generali:

- Obiettivo 1: Informazione generale;
- Obiettivo 2: Pari Opportunità;
- Obiettivo 3: Smart working.

Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica deve essere inquadrata la recente legge n. 81/2017, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per quanto riguarda la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è l'art. 14 della legge n. 124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 in materia di lavoro agile.

È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo significativo nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che complice lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

In un contesto di attenzione e tutela delle necessità di conciliazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Gallipoli applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.



Parallelamente al monitoraggio degli strumenti di conciliazione, in un'ottica di uniformità dei criteri valutativi e di eliminazione di ogni possibile distorsione, si prevede l'implementazione di modalità di lavoro agile.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il *digital gap* tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani. La realizzazione di questi obiettivi non potrà prescindere da un'adeguata formazione rivolta innanzitutto ai dirigenti e da una informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

### **Obiettivo 1: Informazione generale.**

La misura, rivolta a tutti i dipendenti, richiede:

- attività di informazione e/o supporto al personale dipendente riguardante tematiche di interesse generale (tramite informative veicolate con i sistemi informativi di accesso a tutto il personale) e argomenti più specifici (tramite informative dedicate a singoli dipendenti e/o a gruppi di lavoro);
- segnalazione di progetti e/o opportunità in materia di welfare;
- valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo (a titolo di esempio: sperimentazione di modalità organizzative innovative nella gestione dei turni; collocazione temporale delle riunioni tenendo conto anche delle esigenze di conciliazione vita-lavoro, etc.).

### **Obiettivo 2: Pari Opportunità.**

In coerenza e in continuità con il Piano delle Azioni Positive precedente si attueranno le seguenti azioni:

A) Conciliazione:

- monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria, etc.);

B) Azioni di *diversity management* (genere):

- promozione di una campagna interna finalizzata ad una riflessione relativamente ad una migliore condivisione dei compiti di cura e alle azioni di sensibilizzazione sull'esercizio di questo diritto;
- individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni;

C) Azioni di *diversity management* (disabilità):

- sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità;

D) Azioni di *diversity management* (età):

- sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (*aging diversity*);
- sostegno alle persone in età prossima alla pensione.

### **Obiettivo 3: Smart working.**

La misura, rivolta a tutti i dipendenti, in presenza dei presupposti e delle condizioni fissate nell'apposito regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 64 del 13 marzo 2020 e s.m.i., con particolare riguardo ai soggetti in condizioni di fragilità, è finalizzata al potenziamento delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, con implementazione delle procedure volte a consentire al personale di rendere le prestazioni direttamente dal proprio domicilio.

Tale obiettivo è correlato all'aumento per il personale dipendente dei carichi di cura personali e familiari, in considerazione delle misure di contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, che richiede una maggiore promozione al più ampio accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, in grado di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le iniziative in programma, preordinate al progressivo sviluppo a regime del progetto di lavoro agile destinato al personale dell'Amministrazione civile, puntano ad estendere l'applicazione del modello a settori



# Città di Gallipoli

**Settore 5**  
**Gestione economico-finanziaria e**  
**Risorse Umane**

Sezione Risorse Umane

ancora non coinvolti e consentirne la fruizione ad una platea sempre più significativa di dipendenti, senza arrecare pregiudizi e/o disservizi all'utenza.

## **RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE.**

Il Comune di Gallipoli si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali od europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti.

## **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta comunale.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento.

## **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione trasparente e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.

Il Piano è altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Lecce e alla Consigliera provinciale di parità.