

# ARCA NORD SALENTO

già I.A.C.P. per la Provincia di Brindisi  
Via Casimiro, 27 – 72100 Brindisi – P.IVA 00061820742  
Tel. 0831/225711 – Fax 0831/597852 – pec: info@pec.arcanordsalento.it

\*\*\*\*\*



## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2017 – 2019

---

Ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità  
fra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n° 246 e s.m.i.

## PREMESSA

Che l'Agenzia per la Casa e l'Abitare Arca Nord Salento di Brindisi, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi sulle pari opportunità, armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne ad ottenere lo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019, nell'ambito delle finalità espresse dalla legge 125/1991 e s.m.i. (decreti legislativi n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006) *“favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nel lavoro”*, contiene l'analisi delle misure, denominate azioni positive, che questa Agenzia intende adottare al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

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 fra 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

---

## ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al **31.12.2016** presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	TOTALE
Donne	4	4	0	8
Uomini	4	12	4	20

Categoria Dirigenti:

-Uomini: 0

-Donne: 0

Categoria titolari di P.O.:

- Donne: n. 1

- Uomini: n. 4

Direttore Generale : uomo n.1

Totale dipendenti n. 33+1 (Direttore).

La Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) è composta da 4 maschi.  
Per quanto riguarda la composizione del CUG vi è perfetta parità tra la componente femminile e la componente maschile.

### **OBIETTIVI DEL PIANO**

Il Piano delle azioni positive dell'Arca Nord Salento di Brindisi si pone come obiettivi:

1. la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate;
2. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
3. favorire l'utilizzo di forme di flessibilità orarie, compatibilmente con le esigenze di servizio, finalizzate al superamento di situazioni di disagio e alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;
4. migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e delle pari opportunità per tutti;
5. promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, adottando opportune iniziative in sinergia con gli organi istituzionali.

Gli obiettivi di cui sopra saranno perseguiti mediante un Piano di Azioni Positive, di seguito riportate.

### **AZIONI POSITIVE**

1. Concessioni di particolari articolazioni di lavoro atte a sostenere e tutelare la maternità e l'assistenza a familiari disabili attraverso la trasformazione in part time, compatibilmente con le esigenze di servizio e nel rispetto del limite del 25% del personale a tempo pieno previsto nella dotazione organica per la categoria di appartenenza. L'Ente si impegna a valutare la possibilità di aumentare la percentuale dal 25 al 35 per cento, come consentito dal vigente contratto collettivo nazionale.
2. Garantire pari opportunità fra uomini e donne nella nomina dei componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici e delle procedure selettive in generale, in conformità a quanto stabilito dal D.Lgs 198/2006 e dalla Legge 23 novembre 2012, n. 215, nonché delle Commissioni di Gara, ove possibile, con riferimento al Settore trattato;
3. In sede di richieste di designazioni inoltrate dall'Agenzia ad Enti esterni al fine della nomina in Commissioni, Comitati ed altri Organismi, richiamare l'osservanza delle norme in materia di pari opportunità, con l'invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
4. Prevedere percorsi di formazione in materia di pari opportunità, nonché sul fenomeno del mobbing e sulle molestie nei luoghi di lavoro, a cura delle OO.SS., atti a sviluppare e favorire la crescita culturale di genere di tutti i lavoratori;
5. Favorire il reinserimento del personale che rientra dal congedo di maternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento del responsabile di servizio e/o del dipendente che ha provveduto alla sua sostituzione, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;
6. prevedere, nella redazione dei Bandi di Concorso/selezione, il richiamo espresso al rispetto della normativa in tema di pari opportunità, contemplando l'utilizzo sia del "genere maschile" che del "genere femminile";
7. Predisporre e somministrare, con periodicità annuale, un questionario, in forma anonima, per le segnalazioni di situazioni conflittuali determinate da pressioni e molestie sessuali;
8. Predisporre una bacheca virtuale dedicata ai dipendenti dell'Amministrazione, nell'ambito della intranet, al fine di facilitare occasioni di condivisione e scambio tra



dipendenti che, sebbene estranee all'ambito lavorativo, favoriscano il benessere organizzativo e il sentimento di appartenenza;

9. Attività di verifica, di informazione e trasparenza circa le procedure eseguite per l'attribuzione di incarichi e/o funzioni all'interno dell'Agenzia. Tanto al fine di salvaguardare il principio di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane affinché l'assunzione, la formazione e lo sviluppo della carriera avvengano in base alle competenze, esperienze e il potenziale professionale;

10. Attribuire al Comitato Unico di Garanzia (CUG), già istituito, un ruolo attivo, sia in materia di proposte ed iniziative, sia in materia di monitoraggio dell'attuazione delle Azioni inserite nel presente Piano.

Il presente Piano ha durata triennale (2017 – 2019).

Sarà pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso il Servizio Personale e presso la segreteria del CUG , pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente al fine di poter procedere, alla scadenza o nel corso della sua vigenza, ad un adeguato aggiornamento.

---