



CITTA' DI OTRANTO
PROVINCIA DI LECCE

COPIA
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 20 Del Registro

Seduta del 23.01.2020

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022 (D.LGS. 198/2006 'CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA L. 28.11.2005 N. 246).

Pareri Ex. Art. 49 Comma 1 D.Lgs. 267/2000			
Regolarità Tecnica		Regolarità Contabile	
Parere	Data	Parere	Data
FAVOREVOLE	23.01.2020	FAVOREVOLE	23.01.2020
Il Responsabile del Servizio F.to Manca Maria Paola		Il Responsabile di Ragioneria F.to Milo Ornella	
L'anno duemilaventi addì ventitre del mese di gennaio alle ore 8,30 nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nella forme di legge. Sono rispettivamente presenti e assenti i seguenti Sigg.			
CARIDDI PIERPAOLO		P	
TENORE MICHELE		P	
DE BENEDETTO CRISTINA		P	
DE DONNO DOMENICA		P	
BELLO LORENZO EMANUELE		P	

Partecipa il Segretario Comunale Sig. Dr **Donatella Polignone**

Assume la presidenza il Sig. **Pierpaolo Cariddi**, il quale, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la delibera di G.C. n. 341 del 12.09.2019 con la quale è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021 (D.Lgs 198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della L. 28.11.2005 n.246");

VISTA la direttiva n.2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", con la quale:

- sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità ..., così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- le amministrazioni pubbliche predispongono Piani Triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto impediscano la piena realizzazione delle pari opportunità sul lavoro. Detta disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte delle Amministrazioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- il Piano triennale di azioni positive, in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance;

PRESO ATTO che nel corso dell'anno 2019 n. 6 dipendenti hanno cessato il rapporto di lavoro con questo Ente, per collocamento a riposo, per il raggiungimento dell'età pensionabile;

RITENUTO, per quanto sopra esposto, dover aggiornare l'allegato "A" del Piano di Azioni Positive contenente le analisi del personale in servizio presso questo Ente, a seguito del collocamento a riposo di n. 6 dipendenti;

VISTO il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL);

ACQUISITI il parere favorevole del Responsabile dell'Area Tributi, Personale e SUAP, per quanto concerne la regolarità tecnica e il parere favorevole del Responsabile dell'Area Finanziaria, quanto concerne la regolarità contabile, espresso ai sensi dell' art. 49, comma, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Con voti unanimi,

DELIBERA

- 1) di aggiornare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022, nei contenuti di cui all'allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006;
- 2) di disporre la pubblicazione del suddetto Piano all'albo pretorio on-line dell'Ente e sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione trasparenza, valutazione e merito;
- 3) di trasmettere il presente atto alle rappresentanze sindacali;
- 4) di dichiarare, con separata votazione resa in forma palese ai sensi dell'art. 134, comma 4 del Decreto Legislativo n. 267 del 2000, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile.

PIANO DI AZIONI POSITIVE
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa:

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

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 sia indiretta – e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Richiamate:

- la direttiva 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- la direttiva n.2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", con la quale:
 - sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità ..., così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
 - le amministrazioni pubbliche predispongono Piani Triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto impediscano la piena realizzazione delle pari opportunità sul lavoro. Detta disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte delle Amministrazioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
 - il Piano triennale di azioni positive, in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance;

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Otranto, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto ad armonizzare la propria attività, al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di Azioni Positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente. E’ necessario sottolineare che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l’ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione

Il presente Piano si sviluppa in Rilevazione della Dotazione organica, Obiettivi ed Azioni positive.

Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo pieno indeterminato e determinato (Ufficio di staff e art. 110 c 1 del TUEL) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

SITUAZIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO (Ufficio di staff e art. 110 TUEL) AL 31.12.2019, con esclusione del personale collocato a riposo nell'anno 2019:

DIPENDENTI N. 30

DONNE N. 15

UOMINI N.15

Così suddivisi per Area

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Affari Generali	1	2	3
Tributi, Personale e SUAP	0	4	4
Turismo e Marketing del territorio	3	0	3
Tecnica	4	1	5
Sevizi Finanziari	1	1	2
Ambiente e Protezione Civile	1	1	2
Servizi Demografici	2	2	4
Polizia Municipale	2	3	5
Ufficio Staff	1	1	2
TOTALE	15	15	30

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	0	0
B	4	4
C	6	7
D	5	4
TOTALE	15	15

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

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
CATEGORIA D			
Posti di ruolo a tempo pieno	4	3	7
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Posti a tempo determinato (1 staff e 1 art. 110 TUEL)	1	1	2
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	6	13
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Posto a tempo determinato (1 Staff)		1	1
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	4	7
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	/	/	/
Posti di ruolo a part-time	/	/	/

Posti di ruolo a tempo pieno indeterminato: maschi 14 femmine 13

Posti ruolo a tempo determinato: maschi 1 femmine 2

Schema monitoraggio composizione titolari di posizione organizzativa:

Posti di ruolo a tempo pieno: maschi 3 femmine 5 (compreso il Segretario Comunale titolare di P.O.)

Incarichi ex art. 90, c.1 D.lgs.267/00:

maschi 1 (cat. D) femmine 1 (cat. C)

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art.1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio **2020/2022**, l'amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive, teso alla realizzazione dei seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- 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.

Art.2 OBIETTIVO 1 Ambito d'azione: ambiente di lavoro

1. Il Comune di Otranto si impegna a fare sì che non si verifichino e/o che si adottino con tempestività le misure per eliminare con celerità situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie;
- 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.

Art.3 OBIETTIVO 2 Ambito di azione: procedure di selezione/assunzione

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e nelle selezioni di ogni genere, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso.

3. 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.

4. Non stabilire, in nessun caso, che posti in dotazione organica siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Otranto valorizza attitudini e 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.

Art.4

OBIETTIVO 3

Ambito di azione: formazione

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni area, 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.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di area o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art.5

OBIETTIVO 4

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità

1. Il Comune di Otranto si impegna a favorire interventi/richieste di conciliazione degli orari di servizio a sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione dei figli e dei familiari bisognosi di cure mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- Disciplina del part-time

Il Comune di Otranto si impegna a favorire la conciliazione dell'orario di lavoro per i dipendenti part-time con le diverse situazioni ed esigenze familiari e/o tenendo conto delle ulteriori esigenze lavorative per i part-time non superiori al 50%.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

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.

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 all'assistenza di familiari malati e/o bisognosi di assistenza.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili sulla base delle specifiche e motivate richieste.

L'Ente già assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

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

Art.6

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale – periodo **2020 -2022**

Il presente atto verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e trasmesso alle RSU e alle Rappresentanze sindacali territoriali.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere all'aggiornamento del programma per il prossimo triennio.

Del che si è redatto il presente verbale:

IL PRESIDENTE
F.to Pierpaolo Cariddi

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Donatella Polignone

Si certifica, giusta relazione del messo comunale, che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il **28.01.2020** per restarvi per quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1, D.Lgs. 267/2000)

Otranto, 28.01.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Donatella Polignone

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Otranto, 28.01.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Donatella Polignone

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione:
 - E' stata pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi dal **28.01.2020** al **12.02.2020** ai sensi dell'Art. 124 comma1, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267, senza reclami;
 - E' stata trasmessa in data 28.01.2020, ai signori capigruppo consiliari ai sensi dell'Art. 125, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267
 - E' stata trasmessa alla Prefettura con nota n. _____ del _____ ai sensi dell' art 135 comma 2 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.
- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno **23.01.2020**:
 - Perché dichiarata immediatamente eseguibile - Art.134, comma 4° del D.Lgs 267/00.
 - Per compiuta pubblicazione - Art. 134 - comma 3° del D.Lgs 267/00

Otranto, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
