Pubblicata sul sito istituzionale il
22/02/2018 Reg. N°215

COMUNE DI SALICE SALENTINO

Provincia di LECCE

*****

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. **35** del Reg. del 22/02/2018	**OGGETTO:**	Approvazione Piano Azioni positive 2018/2020

L'anno 2018 il giorno 22 del mese di FEBBRAIO alle ore 15:50, nella solita sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il IL SINDACO Antonio ROSATO.

Assessori	Presenti	Assenti
Antonio ROSATO	Sì	
Cosimo LEUZZI	Sì	
Amedeo ROSATO		Sì
Iolanda VERDESCA	Sì	
Paola GALIZIA	Sì	

Partecipa IL SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Annamaria POSO , incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente, riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta

---

PARERI EX ART. 49 D. Lgs. 267/2000

Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione.

Il Capo Settore
F.to Avv. Maria Loredana MELE

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 7, co. 5, del D.lgs. 23.5.2000, n. 196, il quale dispone: "*Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le regioni, le province, i comuni … predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate … favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale*";

VISTI altresì:

- la 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;
- il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recente il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*";
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 relativa a "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*";
- la disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale;

ATTESA la necessità di provvedere all'approvazione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2018/2020;

VISTA la proposta di "*PIANO AZIONI POSITIVE*" qui allegata;

RITENUTO il suddetto piano idoneo al raggiungimento delle finalità volute dal legislatore;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000 in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento;

VISTO infine l'art. 48 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

CON VOTI unanimi, espressi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

1) DI APPROVARE il documento "*PIANO AZIONI POSITIVE*" per le pari opportunità, per il triennio 2018/2020, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

2) DI DICHIARARE il presente atto, a seguito di ulteriore unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, co. 4, del D.lgs. 267/2000.

PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018 – 2020

ex art. 7, co. 5 del D.lgs. 196/2000

Art. 48 D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198

"A*zioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni*"

(approvato con atto di G.C. n. __ del __.__.2018)

A – Il quadro di riferimento

Principali riferimenti normativi e contrattuali:

- 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;
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*";
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 relativa a "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*";
- Disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale.

B – Il Piano Azioni Positive

Un piano di azioni positive è un documento che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente. Il D.lgs. 198/2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna. In particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.9.2000 stabilisce: *"Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61, del D. Lgs 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in* <<azioni positive>> *a*

favore delle lavoratrici".

Il 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. Azioni Positive possono essere svolte nel campo della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

L'organizzazione del Comune di Salice Salentino vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza. Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale.

C – Situazione attuale

Il personale in servizio al 31.1.2018, escluso il Segretario comunale (che attualmente presta la sua attività professionale giusta convenzione stipulata, per la gestione in forma associata del servizio di segreteria comunale, con il Comune di Palmariggi), è di n. 37 (trentasette) unità così suddivise:

- n. 36 a tempo indeterminato (di cui n. 18 donne a part-time);
- n. 1 a tempo determinato.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato e indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

GENERE	Cat. D3	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Cat. A	TOTALE

Donne	1	2	21	0	0	2	26
Uomini	0	2	5	2	1	1	11

Responsabili di Area: Donne n. 3 – Uomini n. 2

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 8, co. 1, del D.lgs. 11.4.2006, n. 198, in quanto sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi, al contrario, la presenza femminile supera quella maschile.

D – La pianificazione delle Azioni Positive per il triennio 2017/2019

1. OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

1) usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
2) rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
3) favorire 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;
4) porre al centro dell'attenzione la persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
5) promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

2. AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente:

- Azione positiva:

I. promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna;

II. agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari od altro.

- Azione positiva:

III. incentivazione della crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate;

IV. rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

- Azione positiva: è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia.
- Azione positiva: Attenzione da parte dei Responsabili di settore ad ogni tipo di atteggiamenti e condotte riconducibili nell'ambito delle molestie sessuali e del mobbing. Ai sensi dell'art. 19, co. 3, lett. d) del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e delle vigenti direttive europee, potrà essere predisposto, su proposta del Comitato, un codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali e il mobbing.
- Azione positiva: Esame preventivo sui bandi di selezione pubblica di personale, al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione.
- Azione positiva: Riservare alle donne, salva motivata impossibilita, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.
- Azione positiva: Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazioni sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti attraverso la disciplina delle forme di flessibilità lavorativa e la flessibilità dell'orario.
- Azione positiva: Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); attenzione e valutazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap.
- Azione positiva: 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 ad altri fattori.

  Migliorare la qualità del lavoro e potenziare, quindi, le capacità di lavoratrici e lavoratori

mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. L'ufficio personale raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti e delle dipendenti.

- Azione positiva: Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.
- Azione positiva: Supportare adeguatamente il reinserimento operativo al rientro dal congedo per maternità/paternità attraverso l'introduzione di iniziative di accoglienza e orientamento professionale per le donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo, anche mediante opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo.
- Azione positiva: Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- Azioni positive: Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive.

3. DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (anni 2018/2020).

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al Comitato Unico di Garanzia, in modo da poter procedere alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Antonio ROSATO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Annamaria POSO

Per copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE

_____

Attesto che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il 22/02/2018 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi (N. 215 del Reg.).

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Annamaria POSO

Data 22/02/2018

E' stata trasmessa in elenco ai Capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000, con nota n. _____ del _____

Data _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Annamaria POSO

ATTESTO che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 22/02/2018

☐ decorsi giorni 10 dalla data di inizio della pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs. 267/2000);
☒ perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. 267/2000);

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Annamaria POSO