



CITTÀ DI MESAGNE
(PROVINCIA DI BRINDISI)
COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024.

Responsabile del servizio: **Dott.ssa Serena SAPONARO**

L'anno 2022 il giorno 2 del mese di marzo alle ore 12:00, nella sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

N.	Cognome e Nome	FUNZIONE	Presenti	Assenti
1	MATARRELLI ANTONIO	Sindaco	Si	
2	SEMERARO GIUSEPPE	Vice Sindaco	Si	
3	D'ANCONA ROBERTO	Assessore	Si	
4	MINGENTI ANTONIO	Assessore	Si	
5	SARACINO MARIA TERESA	Assessore		Si
6	SCALERA ANNA MARIA	Assessore	Si	

Partecipa, il Segretario Generale Dott. Domenico RUGGIERO.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto regolarmente iscritto all'Ordine del Giorno, premettendo che: sulla presente proposta di deliberazione, il Responsabile del Servizio, per quanto concerne la regolarità tecnica, ha espresso parere: Favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dott.ssa Serena SAPONARO

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l’art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita:

“ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 65/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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 sotto rappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella 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.”

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all’art. 6 comma 6 del D.Lgs.30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l’adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

RITENUTO opportuno procedere all’aggiornamento del Piano delle azioni positive 2019-2021 al fine di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne;

CHE ad oggi non è pervenuta alcuna comunicazione in merito;

CONSIDERATO tuttavia che nel corso del triennio di applicazione 2022/2024 il piano allegato alla presente deliberazione potrà essere aggiornato a seguito di successiva valutazione da parte degli organi competenti ed in particolare da parte del Cug;

DATO ATTO CHE la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell’Ente;

VISTO:

- il parere favorevole espresso, ai sensi degli artt. 49, 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. in merito alla regolarità tecnica, non comportando il presente provvedimento alcun onere di spesa a carico dell’Ente;
- il vigente Regolamento Comunale sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii.;

- il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

DELIBERA

1. DI **RITENERE** la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. DI **APPROVARE** il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2022/2024, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A);
3. DI **DARE ATTO** che nel corso del triennio di applicazione il piano allegato alla presente deliberazione potrà essere aggiornato a seguito di successiva valutazione da parte degli organi competenti ed in particolare da parte del Cug;
4. **DI DARE ATTO CHE** la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
5. **DI PROCEDERE** alla pubblicazione del Piano delle azioni positive nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune di Mesagne.
6. **DI INVIARE** il presente provvedimento a tutti i componenti del CUG, alla RSU e alle OO.SS. territoriali;

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL SINDACO
F.to Dott. Antonio MATARRELLI

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Domenico RUGGIERO

Copia conforme all'originale per uso amministrativo e d'ufficio.

Mesagne, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Domenico RUGGIERO

ATTESTATO DI INIZIO PUBBLICAZIONE

N. 442 di registro di pubblicazione.

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questa Città per 15 giorni consecutivi.

Mesagne, li 03/03/2022

IL MESSO COMUNALE/ADETTO
F.to Cosimo PASIMENI

ESECUTIVITÀ DELLA DELIBERAZIONE

Dichiarazione di immediatamente eseguibilità (art. 134, comma 4, T.U.E.L. D.LGS. 267/2000).

Decorrenza giorni 10 dall'inizio della pubblicazione.

Mesagne, li 02/03/2022

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Domenico RUGGIERO

Documento firmato digitalmente ai sensi del TU n. 445/00, dell'art. 20 del D.lgs. 82/2005 e norme collegate. Tale documento informatico è memorizzato digitalmente sulla banca dati dell'Ente.

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

CITTA' di MESAGNE
(Provincia di Brindisi)

*APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE IN MATERIA DI PARI
OPPORTUNITA' 2022-2024.*

(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 31.12.2021 oltre al Segretario Comunale, è di unità così suddivise:

DOTAZIONE ORGANICA

Situazione della Dotazione Organica al 31/12/2020

Descrizione	Cat A	Cat B	Cat C	Cat D	TOTALE POSTI
Posti di ruolo a tempo pieno	16	28	47	20	
Posti di ruolo a tempo parz. 94,44%		18			
Posti a tempo determinato			1	1	
Posti coperti con convenzione art.14 CCNL				2	
Totale					134

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	13	3	13	15	35	12	5	15	66	45
Posti di ruolo a tempo parz. 94,44%			2	16					2	16
Posti a tempo determinato						1	1		1	1
Posti coperti in Convenzione ex art.14							2		2	

Totale	13	3	15	31	35	13	8	15	71	62
--------	----	---	----	----	----	----	---	----	----	----

Totale Donne	62	46.27%
1Totale Uomini	72	53.33%
	134	100%

di cui	U	D
Responsabili di P.O.	7	7

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 3.33% (percentuale inferiore rispetto all'anno 2021 3,33%), 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 ANNO 2021

1. CONCLUSIONE ACCORDO IN DELEGAZIONE TRATTANTE PER L'AUMENTO DELLA FLESSIBILITA' ORARIA DA MEZZ'ORA AD UN'ORA.

Con l'accordo economico l'anno 2021 sottoscritto in via definitiva, a seguito di Deliberazione G.C. n.... di autorizzazione alla sottoscrizione dello stesso al Presidente della Delegazione Trattante, all'art.7, rubricato "Flessibilità oraria" è stato stabilito che. *"Tutte le parti sindacali concordano nell'aumento della flessibilità oraria da mezz'ora ad un'ora a decorrere dal 1.01.2022, fatta eccezione che per il personale assegnato dalla Polizia locale, ed in via sperimentale sino al*

30.06.2021, purchè venga garantita la funzionalità dei servizi dell'Ente per il tramite dei Responsabili di Area.”

E' evidente che tale misura consente ai lavoratori un contemperamento tra le esigenze familiari e quelle lavorative.

2. SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Sono state fornite opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di economiche.

A tal fine in sede di Delegazione trattante con l'accordo decentrato per l'anno 2021 sono stati stanziati 27.892,00 euro per il finanziamento delle progressioni orizzontali destinate al personale dipendente.

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 2022-2024, in continuazione con quanto iniziato nei precedenti Piani delle Azioni Positive, il Comune di Mesagne intende realizzare i seguenti obbiettivi:

- **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. Tanto anche l'utilizzo del sistema di Whistleblowing già istituito presso l'Ente.
- **Obiettivo 2:** Continuare a promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro anche meglio regolamentando l'aumento della flessibilità oraria introdotta;
- **Obiettivo 3:** Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. Il Comune di Mesagne si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di eventuali progressioni di carriera.
- **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 5:** Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni, secondo quanto previsto dall'Accordo normativo integrativo 2020-2022.

Obiettivo 6: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità. L'Ente promuove 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.

Durata

Il presente atto costituisce piano delle azioni positive avente durata triennale per il periodo 2022-2024.

L'aggiornamento verrà pubblicato sul sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

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.