



# COMUNE DI ARADEO

Provincia di Lecce

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### N. 34 DEL 18-03-2021

<b>OGGETTO:</b>	<b>Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 (D.Lgs 198/2006) Codice delle pari Opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28/11/2005, n.246</b>
-----------------	--

L'anno duemilaventuno addì diciotto del mese di marzo alle ore 18:30, nella casa Comunale, convocata dal Sig. Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale composta dai Signori:

<b>Luigi ARCUTI</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>Georgia TRAMACERE</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>Giovanni MAURO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>Tania D'ACQUARICA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>Fernando GUIDO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

Con la partecipazione del Segretario Generale Dr.ssa Anna TRALDI.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sig. Luigi ARCUTI in qualità di SINDACO, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Su detta deliberazione hanno formulato i seguenti pareri:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere: Favorevole	IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO
Li, .....	IL RESPONSABILE DELL'AREA F.to Gianni COLAZZO

## LA GIUNTA COMUNALE

### VISTO:

- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che 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 e donna nel lavoro”;

**RICHIAMATO** l'art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede:

“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 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. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Resta fermo quanto disposto dall'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

**VISTA** 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”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che 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.

- 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.

- 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.

**ATTESO** che:

- il Comune di Aradeo, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

- a tal fine ha predisposto un **Piano di Azioni Positive per il triennio 2021/2023 (All. A)** che evidenzia le attività che questa Amministrazione vuole porre in essere nel prossimo triennio;

**RITENUTO** approvare il citato documento;

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

**ACQUISITI** i pareri espressi ai sensi dell’art. 49, comma, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Con voti unanimi favorevoli, espressi palesemente dagli aventi diritto;

### DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE** il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021/2023, 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, Performance – Benessere Organizzativo;
- 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.

*Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.*

IL SINDACO  
F.to Sig. Luigi ARCUTI

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dr.ssa Anna TRALDI

---

La presente copia è conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo e d'ufficio.

*Dalla Residenza Comunale, li 22-03-2021*

IL FUNZIONARIO INCARICATO  
Gianni COLAZZO

---

Il sottoscritto Responsabile del Servizio delle pubblicazioni, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

CHE la presente deliberazione:

[X] è stata pubblicata dal 22-03-2021, per rimanervi 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n.69);

[X] è stata comunicata, con lettera n. 3373 in data 22-03-2021 ai signori Capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125, del D. Lgs. n. 267/2000;

CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 18-03-2021;

[X] perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c. 4, D. Lgs. n. 267/2000);

[ ] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, D. Lgs. n. 267/2000);

*Dalla Residenza Comunale, li*

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
F.to Gianni COLAZZO

**PIANO DI AZIONI POSITIVE**  
**Triennio 2021/2023**  
**(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.

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 Aradeo, 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, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

**SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2020**

**DIPENDENTI N. 32**

**DONNE N. 14**

**UOMINI N. 18**

### Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	4	0
B	5	7
C	4	5
D	5	2
<b>TOTALE</b>	<b>18</b>	<b>14</b>

### Schema monitoraggio composizione titolari di posizione organizzativa:

Posti di ruolo a tempo pieno: maschi: 4 ; femmine: 2

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 **2021/20232** questa 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 Aradeo 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 Aradeo 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 Aradeo si impegna a favorire interventi/ricieste 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 Aradeo 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 **2021 -2023**.

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.