



# COMUNE DI ACQUAVIVA DELLE FONTI

(Città metropolitana di Bari)

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

VERBALE N. 28 DEL 24-02-2022

**OGGETTO: Piano di azioni positive per le pari opportunità triennio 2022/2024. APPROVAZIONE.**

**ASSESSORE PROPONENTE :**

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventiquattro** del mese di **febbraio** alle ore **11:30** con prosecuzione, nella Residenza Municipale

### LA GIUNTA COMUNALE

Previa convocazione si è riunita sotto la presidenza del SINDACO Dott. Carlucci Davide Francesco Ruggero e nelle persone dei seguenti assessori Sigg.ri:

<b>Dott. Carlucci Davide Francesco Ruggero</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>Dott.ssa Caporusso Venturina Rosaria</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Prof. Chimienti Francesco</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Dott.ssa Grilli Caterina</b>	<b>Assessore</b>	<b>A</b>
<b>Dott. COTRUFO Pasquale</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Sig. Piangiolino Antonio</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>

**PREMESSO** che sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi i seguenti pareri:

#### **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

Parere in ordine alla sola regolarità tecnica ai sensi dell'art.49, nonché art. 147/bis del D. Lgs. 18.08.2000 N° 267 e ss.mm.ii.  
Favorevole

Acquaviva delle Fonti, lì 24-02-2022

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

*Capozzi Elisa*

E con la partecipazione del SEGRETARIO GENERALE Capozzi Elisa incaricato della redazione del verbale

Visto l'art 73 del D.L. n.18 del 17.03.2020 recante "Disposizioni in materia di organi collegiali", convertito in Legge n. 27 del 24.04.2020

Visto il D.L. n. 83 del 30.07.2020 pubblicato in G.U. n. 190 del 30.07.2020 recante "Misure urgenti connesse alla scadenza della dichiarazione epidemiologica da COVID-19 deliberata il 31 gennaio 2020.", convertito in Legge n. 124 del 25.09.2020;

Visto il D.L. n. 125 del 07.10.2020 ed in particolare l'art. 1, comma 1, lett. a);

Visto il decreto sindacale n. 07 del 16.03.2020, integrato con decreto sindacale n 9. del 24.03.2020 contenente la disciplina delle sedute di giunta anche con modalità telematica;

Che a seguito di convocazione il giorno 24.02.2022 alle ore 11:30 presso la sede municipale si è tenuta la Giunta Comunale in audio video-conferenza;

Sono presenti presso la sede municipale il Sindaco Dott. Davide Francesco Ruggero Carlucci, gli Assessori: Vicesindaco Dott. Francesco Chimienti e con la partecipazione del Segretario Generale Dott.ssa Elisa Capozzi;

Sono presenti collegati in audio-videoconferenza, in tempo reale simultaneamente gli Assessori: Sig. Antonio Piangiolino, Dott.ssa Venturina Rosaria Caporusso e Dott. Pasquale Cotrufo

Risultano assenti: Dott.ssa Caterina Grilli.

Accertata l'identificazione di tutti i partecipanti l'audio video-conferenza si svolge nel rispetto dei precitati decreti sindacali.

## LA GIUNTA COMUNALE

**RICHIAMATO** il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità fra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28.12.2005, n. 246*" che, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al d.lgs. 23 maggio, n. 196, recante "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*" e dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, recante "*Azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro*";

### **VISTI:**

- l'art. 48 comma 1 del d.lgs. n. 198/ 2006 recante "Codice delle pari opportunità", il quale prevede che:
  - Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57 comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2011, n. 165, i comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
  - Tali piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) della legge n. 198/ 2006, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.
  - La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro", modificata dal d.lgs. n. 196/2000, prevede che le P.A. predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni

livello ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;

- L'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001 indica misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità, oltre all'adozione di piani triennali per le "azioni positive", da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;

**RICHIAMATA** la Direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

**VISTA** la deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 29.03.2017 con la quale è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ai sensi dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1,7 e 57 del d.lgs. 165/ 2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing e dato atto che è in corso il procedimento amministrativo conseguente;

**VISTA** la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4 marzo 2011 che stabilisce le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

**VISTA** la Direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica n. 2/2019;

**VISTE:**

- la delibera di G.C. n. 39 del 29/03/2017 con la quale si approvava il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2017/2019;

- la delibera di G.C. n. 241 del 05/12/2019 con la quale si approvava il Piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022;

- la delibera di G.C. n. 3 del 15/01/2021 avente ad oggetto: "Piano di azioni positive per le pari opportunità triennio 2021/2023 - APPROVAZIONE" con la quale si approvava il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2021/2023;

**RITENUTO** pertanto di dovere provvedere all'adozione del piano 2022/2024 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del d.lgs. 196/ 2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale proposto dal Dirigente Servizio Personale;

**VISTO** il verbale (*prot. n. 6175 del 24/02/2022*) del CUG, con il quale esprime parere favorevole al piano di azioni positive 2022/2024;

**ACQUISITO** il parere favorevole ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000 del Dirigente Servizio Personale e dato atto che non ricorrono i presupposti per l'acquisizione del parere di regolarità contabile;

**ATTESO** che il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

**VISTO** lo Statuto Comunale, ed in particolare l'art. 12;

**VISTO** il Vigente Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;

Con voti unanimi, resi nei modi di legge;

**DELIBERA**

**Di ritenere le premesse come parte integrante e sostanziale del presente atto.**

- 1) Di approvare il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2022/2024, allegato alla presente deliberazione, come parte integrante e sostanziale, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006;
- 2) Di trasmettere copia della presente delibera al CUG per gli adempimenti di conseguenza, previsti dalla precitata direttiva della Funzione Pubblica n. 2/2019;
- 3) Di trasmettere copia della presente deliberazione ai Dirigenti, ai Titolari di P.O. assegnatari di PEG;
- 4) Di trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS., alla RSU, al Collegio dei Revisori dei Conti, all'O.I.V. e al Controllo di Gestione;
- 5) Il presente atto con separata votazione unanime è stato dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 18.08.2000, n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto

**IL SINDACO**

*Dott. Carlucci Davide Francesco Ruggero*

**IL SEGRETARIO GENERALE**

*Capozzi Elisa*

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

(Art.124, D.Lgs. 267/2000)

N° 354 d'ordine

- E' stata affissa all'Albo pretorio Comunale il giorno 24-02-2022 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art.124, D.Lgs. 267/2000);

Acquaviva delle Fonti, lì 24-02-22

**IL MESSO COMUNALE**

*Sig.ra ACQUASANTA Santa*

**IL SEGRETARIO GENERALE**

*Capozzi Elisa*

---

Il sottoscritto visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione :

- E' divenuta esecutiva il giorno **24-02-22**  
Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134 , comma 4, del D.Lgs. n.267/2000)

E' copia conforme all'originale, da servire per uso amministrativo.  
Li, 24-02-2022

**IL SEGRETARIO GENERALE**

Capozzi Elisa



## **COMUNE DI ACQUAVIVA DELLE FONTI**

70021 CITTA' METROPOLITANA DI BARI (P.IVA - CODICE FISCALE: 00869560722)

SEGRETARIO GENERALE

### **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024**

#### **PREMESSA**

Nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.lgs. n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per e donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022/2024, in adeguamento del precedente piano triennale delle AZIONI POSITIVE approvato con delibera di G.C. n 3 de 15.01.2021.

Riferito che con delibera di G.C. n. 38 del 29.03.2017 è stato avviato il procedimento per l'istituzione del **COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**;

È intendimento dell'Amministrazione Comunale favorire 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.

#### **SITUAZIONE ATTUALE**

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2021, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	TOTALE
Donne	0	9	11	3	0	23
Uomini	3	12	18	3	1	37

Il Segretario Generale è una donna in servizio presso il Comune di Acquaviva delle Fonti, ci sono tre dirigenti, n. 2 a tempo determinato e n. 1 a tempo indeterminato. Le posizioni organizzative attribuite sono 5, di cui due donne.

## **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:

### **1. Descrizione intervento: FORMAZIONE**

Obiettivo: 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 progressioni orizzontali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di settore con ciascun Dirigente al fine di monitorare la situazione del personale e proporre formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente insede di Conferenza dei Dirigenti.

Azione positiva 3: Predisporre un piano di formazione annuale al quale tutti i dipendenti avranno accesso. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Personale.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Dirigenti - Segretario Generale - Ufficio Personale. A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

### **2 Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO**

**Obiettivo**: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: potenziare capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 3: L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente.



Soggetti e Uffici Coinvolti: Dirigenti - Segretario Generale - Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

### **3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ**

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1 : Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevede ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale. A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

### **4. Descrizione intervento: INFORMAZIONE**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Dirigenti e Responsabili di Servizi/P.O., favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settori e Servizi sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Ufficio Segreteria Generale, Segretario Generale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Dirigenti e Responsabili di Servizi/P.O., a tutti i cittadini.

### **Descrizione Intervento: ADOZIONI REGOLAMENTI**

Obiettivo: Adozione regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale dipendente.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e dell'importanza rappresentata dalla presenza di un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici come elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. Per quanto riguarda i Responsabili di

Settori e Servizi favorire un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri rivolti ai Responsabili di Settori e Servizi per discutere della situazione dell'ambiente lavorativo.

Azione positiva 2: Predisporre ed adottare regolamento per la disciplina del "Comitato Unico di Garanzia", dopo la sua istituzione, avvenuta con delibera di G.C. n. 38 del 29.03.2017, pubblicare i suddetti atti nel sito Istituzionale dell'Ente.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale e Segretario Generale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti e ai Dirigenti e Responsabili Servizi/P.O..

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale.

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente sia sul sito internet istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale 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.