



COMUNE DI TIGGIANO

Prov. di Lecce

COPIA

**DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

Numero 60 Del 06-07-2022

OGGETTO:PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246").

L'anno duemilaventidue il giorno sei del mese di luglio alle ore 10:30 in Tiggiano, nella sala delle adunanze posta nella Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, convocata a termini di legge, nelle persone dei Signori:

CAZZATO Giacomo	Sindaco	P
RIZZO Marco	Vicesindaco	P
MARTELLA Maria Antonietta	Assessore esterno	P

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Assume la presidenza dott. Giacomo CAZZATO in qualità di Sindaco assistito dal Segretario Comunale Dott.ssa Eleonora De Donno.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, sulla proposta della presente deliberazione i sottoscritti esprimono i seguenti pareri:

PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA**

Data: 01-04-2022

Il Responsabile del servizio
F.to Dott.ssa Silvia DE SALVO

PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE**

Data: 01-04-2022

Il Responsabile del servizio
F.to Dott.ssa Silvia DE SALVO

OGGETTO: Piano delle Azioni Positive – triennio 2022/2024 (Art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”)

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246*”, ed in particolare l’art. 48, il quale prevede che 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 di Azioni Positive, tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

RICORDATO che in caso di inadempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all’art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - *Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* – ai sensi del quale “*Le Amministrazioni che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*”;

OSSERVATO che 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 Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

DATO ATTO che occorre procedere all’approvazione/aggiornamento del Piano in riferimento al triennio 2022/2024;

VISTA la proposta di Piano della Azioni Positive 2022-2024;

RITENUTO procedere alla sua approvazione;

VISTO il d.lgs. 267/2000 s.m.i.;

VISTO, altresì, il d.lgs. 165/2001 s.m.i., in particolare, l’art. 57 – Pari opportunità – per cui le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro:

- a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità tra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica;
- c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
- d) possono finanziare programmi di azioni positive ... per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora a contro le discriminazioni, nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio;

ACQUISITO il parere favorevole espresso, ai sensi dell’art. 49, comma 1, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, dal Responsabile di Servizio, in relazione alla regolarità tecnica,

CON voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1. La narrativa si intende-qui- per brevità richiamata e trascritta e costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. **DI APPROVARE**, per le motivazioni in premessa esplicite, il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024, allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 - recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246*";
3. **DI STABILIRE** che con successivo provvedimento potrà essere fissato un piano di verifica monitoraggio del Piano *de quo*;
4. **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione al Centro Provinciale di Parità (istituito presso l'Amministrazione Provinciale di Lecce) e alle rappresentanze sindacali;
5. **DI DARE** informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali secondo le disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia;
6. **DI DICHIARARE**, con separata votazione unanime, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 – comma 4 – del TUEL, approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Allegato alla Deliberazione G.C. n. 60 del 06.07.2022.

COMUNE DI TIGGIANO
Provincia di Lecce

Piano delle Azioni Positive – triennio 2022/2024

Art. 48 D.Lgs. n. 198/2006

***“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,
a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”***

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 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 delle 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". In particolare, il suddetto Codice, all'art. 48, prevede la predisposizione da parte dei Comuni di cd. 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) del Codice *de quo*, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Lo stesso art. 48 stabilisce altresì che i Piani in questione hanno durata triennale.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione 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 Direttiva 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.

In considerazione di quanto sopra esposto e consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Tiggiano intende 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, mediante la formulazione e successiva realizzazione delle azioni positive di seguito riportate:

- **Azione 1.** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- **Azione 1.b).** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- **Azione 2.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- **Azione 3.** Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- **Azione 4.** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata

dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

- **Azione 5.** In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.
- **Azione 6.** Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data di adozione del presente provvedimento presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Dipendenti del Comune

Categoria	Donne	Uomini	Totale dipendenti
Cat. D	2	1	3
Cat. C	1	3	4
Cat. B	2	2	4
Totale	5	5	11

Di cui Responsabili di Servizio

Categoria	Uomini	Donne	Totale
Cat D	1	1	2
Cat C	-	-	-
Totale	1	1	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.

Sarà, pertanto, orientato a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali e a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, nonché a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Segretario Comunale: Donna

Si prende atto pertanto della condizione di sostanziale parità di generi nelle attività e nelle posizioni gerarchiche della struttura organizzativa comunale;

Giunta Comunale: Sindaco Uomo; 1 Assessore Uomo: n. 1 e Assessore Donna: n.1 .

OBIETTIVI

Gli obiettivi che il Comune di Tiggiano intende realizzare onde consentire la piena attuazione delle finalità perseguite dalla normativa sopra richiamata sono i seguenti:

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- **Obiettivo 2.** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

- **Obiettivo 4.** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- **Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro (già avviate anche in ragione dell'emergenza sanitaria Covid-19).
- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del piano: 3 anni per il triennio 2022/2024

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso al Centro Provinciale di Parità (istituito presso l'Amministrazione Provinciale di Lecce) e alle rappresentanze sindacali;

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Tiggiano.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e tendenzialmente condiviso.

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL Sindaco
F.to dott. Giacomo CAZZATO

IL Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Eleonora De Donno

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su attestazione del messo, copia della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 124, 1 c.,
D. Lgs. 267/2000, sarà affissa all'Albo Pretorio di questo Comune per rimanervi 15
giorni consecutivi a partire dal

Tiggiano, lì 06.07.2022

Il Messo Comunale

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Eleonora De Donno

E' copia conforme all'originale per usi amministrativi.

Tiggiano, lì 06.07.2022

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Eleonora De Donno

**IL SEGRETARIO
ATTESTA**

Che la presente deliberazione sarà comunicata:

- Ai sigg. capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000;

Tiggiano, lì 06.07.2022

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Eleonora De Donno

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 06-07-2022

Tiggiano, lì 06.07.2022

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Eleonora De Donno