



COMUNE DI CRISPIANO

(Provincia di Taranto)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 227 DEL 13/12/2022

Oggetto: Aggiornamento Piano Triennale Azioni Positive 2023/2025.

L'anno 2022, il giorno 13 del mese dicembre alle ore 15:00, presso il Comune di CRISPIANO, convocata dal Sindaco, si è riunita la GIUNTA COMUNALE.

Partecipa Segretario Generale del Comune Dott.ssa Giovanna DI GREGORIO.

Fatto l'appello nominale dei Componenti:

	Carica	Cognome e Nome	Presente	Assente
1	Sindaco	LOPOMO LUCA	Si	
2	Assessore	GABELLONE MARCO	Si	
3	Assessore	MASTRONUZZI VALENTINA	Si	
4	Assessore	SARACINO ALESSANDRO	Si	
5	Assessore	BAGNALASTA AURORA	Si	
6	Assessore	STANCO MARIA PIA	Si	

Assume la presidenza IL SINDACO il quale, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta. La Giunta Comunale, quindi, procede alla trattazione di quanto all'oggetto.

Il sottoscritto Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49 del D. Lg. 267/2000 esprime parere Favorevole sulla regolarità tecnica della proposta.

Crispiano, 13/12/2022

Il Responsabile dell' Area
Dott.ssa Francesca MUCI

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del D. Lg. 267/2000 esprime parere Favorevole sulla regolarità contabile della proposta.

Crispiano, 13/12/2022

Il Responsabile dell' Area Finanziaria
Dott.ssa Erika SCIALPI

Premesso che :

“ La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” e il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art. 6 della L.28.11.2005 n. 246, in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell’Europa occidentale.

La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali all’interno dei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell’obbligo di motivare - in modo esplicito ed adeguato - la scelta del candidato di sesso maschile “in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso” (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/06), al fine di adempiere ad assunzioni di analoga qualificazione e preparazione professionale rtra candidati di sesso diverso.

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto “Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”, la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, come materia di occupazione ed impiego, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l’obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell’azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l’art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale. Attraverso tali Piani, per affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell’Ente.

In realtà presso questo Comune, all’interno del personale dell’ente, da sempre si è verificata una sostanziale parità di uomini e donne tra il personale in servizio, che permane tuttora, come risulta dal prospetto seguente relativo alla struttura organizzativa:

Personale in servizio del Comune di Crispiano al 31.12.2021, così distinto :

Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	totale
Uomini 2	11	8	5	26
Donne 4	7	11	1	23

Oltre a :

Segretario Generale : n. 1 - donna

Responsabili di Area P.O.: n. 2 uomini – 3 donne

Al momento, quindi, non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Infine, è appena il caso di sottolineare che all'interno di questa Amministrazione viene di fatto garantita da anni la presenza femminile all'interno delle commissioni di selezione dei concorsi pubblici e, in genere, per selezioni di risorse umane.

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE.

AZIONE N. 1 –

TITOLO- Conciliazione fra vita lavorativa e privata

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Finanziamenti: Risorse dell'Ente o eventuali Finanziamenti esterni.

Obiettivo: Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori.

Descrizione intervento: Sperimentazione di tipologie di organizzazione flessibile del lavoro, che tenga conto delle esigenze personali e di servizio.

Strutture coinvolte nell'intervento: Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate.

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

Periodo di realizzazione: Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

AZIONE N. 2 –

TITOLO – Diffusione di una cultura di genere

Destinatari: Tutti lavoratori e lavoratrici

Finanziamenti: Risorse dell'Ente o eventuali Fianziamenti esterni.

Obiettivo: Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di compensazione qualitativa e quindi di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

Descrizione intervento: Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi

che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intenda far riferimento a collettività miste (ad es. “persone” al posto di “uomini”, “lavoratori e lavoratrici” al posto di “lavoratori”)

Strutture coinvolte: Strutture dell’Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all’interno dell’Ente

Periodo di realizzazione: Azione messa in atto nello svolgimento dell’attività amministrativa.

AZIONE N. 3 –

TITOLO – Formazione di Commissioni di concorso/selezione

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Finanziamenti: Risorse dell’ente o eventuali Finanziamenti esterni.

Obiettivo: Continuare a garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni già garantite dall’Amministrazione Comunale di Crispiano.

Descrizione intervento: Nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni di risorse umane in genere, salvi i casi di motivata impossibilità, dovrà essere riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad 1/3.

Strutture coinvolte nell’intervento: Strutture dell’Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all’interno dell’Ente

Periodo di realizzazione: Azione già realizzata

AZIONE N. 4 –

TITOLO – Formazione lavoratori/trici sulle pari opportunità

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Finanziamenti: Risorse dell’Ente o eventuali finanziamenti esterni.

Obiettivo: Promuovere la cultura di genere a tutti i livelli e garantire una formazione mirata agli organi di vertice gestionale.

Descrizione intervento: La formazione potrà essere organizzata in maniera differenziata in base ai destinatari: potranno essere organizzati incontri inerenti il mobbing e le molestie.

Nell’organizzazione degli incontri formativi da parte dell’Ente, potranno essere adottate le seguenti misure:

- articolare l’orario degli incontri formativi residenziali in modo da privilegiare i corsi di mezza giornata al fine di consentire la più ampia partecipazione.

Strutture coinvolte: Amministrazione del Personale e strutture dell’Ente direttamente interessate.

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all’interno dell’Ente

Periodo di realizzazione: a partire dal 2021 e in itinere

AZIONE N. 5 –

TITOLO – Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Finanziamenti: Risorse dell'Ente o eventuali finanziamenti esterni.

Obiettivo: Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro in servizio del personale.

Descrizione intervento: Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro al lavoro

Strutture coinvolte nell'intervento: Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: a partire dal 2021 e in itinere

AZIONE N. 6 –

TITOLO – Part-time

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Finanziamenti: Risorse dell'Ente o eventuali finanziamenti esterni.

Obiettivo: Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari

Descrizione intervento: Su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale e/o familiare, può essere concesso il part-time nel limite del 15% del personale a tempo pieno previsto in dotazione organica per ciascuna categoria, qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

Strutture coinvolte nell'intervento: Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: Azione già realizzata in virtù della esistenza di disposizioni regolamentari e contrattuali

AZIONE N. 7 –

TITOLO – Info pari opportunità sul sito istituzionale dell'Ente

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Finanziamenti: Risorse dell'Ente o eventuali finanziamenti esterni.

Obiettivo: Promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema della pari opportunità, ovvero aggiornare le preesistenti.

Descrizione intervento: Istituzione nel sito istituzionale dell'Ente di apposita sezione informativa relativa alla normativa e alle iniziative in tema di pari opportunità

Strutture coinvolte nell'intervento: Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: a partire dal 2021 e in itinere

AZIONE N. 8 –

TITOLO - Funzionamento della Commissione sulle pari opportunità all'interno dell'Ente.

Destinatari : cittadini lavoratori e lavoratrici rappresentanti del terzo settore, scuola e famiglia con esperienza in campo culturale, sanitario e inclusione sociale.

Finanziamento : Risorse dell'Ente o eventuali finanziamenti esterni.

Obiettivo: Rimuovere gli ostacoli che costituiscono elemento di discriminazione nei confronti delle donne, in attuazione del principio di uguaglianza sostanziale sancito sia dall'art. 3 della Costituzione, che dalla Convenzione di Istanbul, nonchè valorizzare la cultura delle differenze di genere promuovendo la rappresentanza tra uomo e donna in tutti i luoghi decisionali presenti sul territorio nonchè promuovere azioni per le fasce di società discriminate a priori dalla collettività sulla base di pregiudizi anacronistici.

Strutture coinvolte nell'intervento: Strutture dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente , comprensivo delle rappresentanza esterne incluse nella Commissione di Pari opportunità.

Periodo di realizzazione: Azione già realizzata.

La realizzazione delle suddette azioni positive, vede necessariamente coinvolte tutte le Aree e i Servizi, ognuno per la parte di propria competenza.

LA GIUNTA COMUNALE

Udita la relazione dell'Ass. Aurora Bagnalasta e condivisi i contenuti della stessa;

Ritenuto che le azioni innanzi riportare e contraddistinte con i numeri da 1 a 8 possono essere adottate nell'ambito dell'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28.11.2005 n. 246” e successive modifiche ed integrazioni;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49 del d.Lgs. n. 267/2000, resi dai Responsabili dei Servizi interessati;

visto l'art. 48 del T.U., approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000;

A votazione unanime e favorevole espressa nelle forme di legge;

DELIBERA

Per quanto esposto nella premessa:

1. Di approvare l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive, innanzi riportate e contraddistinte con i numeri da 1 a 8, per il triennio 2023/2025, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge

- 28.11.2005 n. 246” e successive modifiche ed integrazioni;
2. di disporre l’invio della presente deliberazione, per quanto di propria competenza, alla Provincia di Taranto – Ufficio del Consigliere di pari opportunità territorialmente competente, alla Regione Puglia – Presidente Giunta Regionale – Ufficio del Consigliere Regionale di pari opportunità;
 3. di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. e RR.SS.UU. per informazione;
 4. di pubblicare la presente deliberazione sul sito internet istituzionale dell’Ente.

Successivamente, visto l’art. 134 - comma 4 – del T.U. delle leggi sull’ordinamento degli EE.LL., approvato con D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

D E L I B E R A

- di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134 u.c. T.U.E.L. d.lgs. n. 26700

IL SINDACO
Luca LOPOMO

Segretario Generale
Dott.ssa Giovanna DI GREGORIO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico che la presente deliberazione viene pubblicata dal 19/12/2022 al 03/01/2023
all'albo pretorio del Comune.

Crispiano, 19/12/2022

IL SEGRETARIO GENERALE
Giovanna DI GREGORIO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Certifico che la presente deliberazione:

- E' stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio;
- E' divenuta esecutiva il 13/12/2022 ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D. Lgs. 267/2000 (T.U. Enti Locali);

Crispiano, 13/12/2022

Segretario Generale
Dott.ssa Giovanna DI GREGORIO

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.