

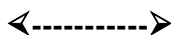


# COMUNE DI SANNICANDRO DI BARI

## CITTA' METROPOLITANA DI BARI

Medaglia d'Argento al Merito Civile

Cod. Fisc. 00827390725



### Originale Deliberazione Giunta Comunale

N. 22 Del 23-02-2023

<b>OGGETTO:</b>	Approvazione piano triennale delle azioni positive 2023/2025 (D.Lgs. n. 198/2006-art. 46 - "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge n. 246 del 28.11.2005
-----------------	---

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **ventitre** del mese di **febbraio** alle ore **14:00** con seguito nella sede Comunale, si è riunita la Giunta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato nelle persone dei signori:

GIANNONE Giuseppe	SINDACO	P
MODUGNO Marcella	ASSESSORE	P
Terzo Gianfranco	ASSESSORE	P
BACCELLIERI Vitandrea	ASSESSORE	P
MANCHISI Giovanni	ASSESSORE	P

Assume la Presidenza Arch. GIANNONE Giuseppe ( SINDACO).

Assiste il SEGRETARIO COMUNALE Dott. Nunziante Vittorio Francesco Ercole

IL SINDACO constatato in videoconferenza (giusta Delibera C.C. n.30 del 04/08/2022) che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale alla discussione sull'argomento in oggetto regolarmente iscritto all'ordine del giorno

#### **Pareri ex art. 49 D.Lgs N. 267/2000 e succ. mod.in e int.ni sulla proposta di deliberazione N. 18 del 03-02-2023:**

Parere di <b>REGOLARITA' TECNICA</b>
Favorevole , 23-02-2023
Dott.ssa Campanella Maria Anna

Parere di <b>REGOLARITA' CONTABILE</b>
Favorevole , 23-02-2023
Dott.Ssa Centrone Antonietta

### LA GIUNTA COMUNALE

#### **Premesso che:**

- il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna – all'art. 48 impone che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, *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;*

- in caso di mancato adempimento, 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: *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.*

**Visto**, che l'ufficio personale ha predisposto una proposta di piano di azioni positive per il triennio 2022– 2024, tendente ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

**Dato atto**, che gli obiettivi sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare.

**Acquisito** il parere del Responsabile del Servizio personale ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D. Lgs.18.08.2000 n. 267;

Con voti unanimi resi in forma palese,

## **DELIBERA**

1. Per le ragioni innanzi esposte che qui si intendono integralmente richiamate, di approvare l'allegato piano triennale delle azioni positive 2023-2025, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006;
2. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
3. Di trasmettere copia del presente provvedimento alle organizzazioni sindacali;
4. Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione trasparenza.

Successivamente delibera di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D. Lgs. 267/2000.

# APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2023/2025

(D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA L. 28.11.2005, N. 246")

## PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

### **PREMESSA**

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 che indiretta – e **“temporanee”**, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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”.

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.

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 Sannicandro di Bari, 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, 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, ha individuato quanto di seguito esposto.

### **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:

- **Fotografia Del Personale Al 31/12/2022**

Al 31/12/2022 la situazione del personale dipendente in servizio a **tempo indeterminato**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**Tabella 1** – Personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2022

DESCRIZIONE	N° DI DIPENDENTI
Dipendenti di sesso maschile	17
- di cui il segretario	1
Dipendenti di sesso femminile	10
<b>Totale dipendenti</b>	<b>27</b>

Al 31/12/2022 la situazione del personale dipendente in servizio a **tempo determinato**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**Tabella 2** – Personale dipendente a tempo determinato in servizio al 31/12/2022

DESCRIZIONE	N° DI DIPENDENTI
Dipendenti di sesso maschile	1
Dipendenti di sesso femminile	0
<b>Totale dipendenti</b>	<b>1</b>

Al 31/12/2022 la situazione del personale dipendente in servizio a **tempo determinato assunto tramite Agenzia Interinale**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**Tabella 3** – Personale con contratto interinale al 31/12/2022

DESCRIZIONE	N° DI DIPENDENTI
Dipendenti di sesso maschile	1
Dipendenti di sesso femminile	1
<b>Totale dipendenti</b>	<b>2</b>

Dato atto, pertanto, che non sussiste, ai sensi dell'art. 48 – comma 1 – del D. Lgs. 11/04/2006 n.198, un divario fra i generi essendo fra gli stessi una presenza in percentuale pressoché paritaria, 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 questa Amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **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**

### **AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO** **(OBIETTIVO 1)**

- Il Comune di Sannicandro di Bari si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
  - Pressioni o molestie sessuali;
  - 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**

### **AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI** **(OBIETTIVO 2)**

- Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
- 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.
- Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Sannicandro di Bari 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**

### **AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE** **(OBIETTIVO 3)**

- I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, 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.

- 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 servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

## **Art. 5**

### **AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE (OBIETTIVO 4)**

- Il Comune di Sannicandro di Bari favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.
- Si pone inoltre l'obiettivo di continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

#### ***- Disciplina del part-time***

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

#### ***- 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 ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
- L'Ente 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.

- Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Sannicandro di Bari negli appositi spazi per le affissioni di comunicati ai dipendenti.
- 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 alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

IL PRESIDENTE

Arch. GIANNONE Giuseppe

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Vittorio Francesco Ercole Nunziante

---

N. 160

PUBBLICAZIONE

Publicato all'Albo Pretorio del Comune di Sannicandro di Bari il 23-02-2023  
e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Vittorio Francesco Ercole Nunziante

---

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Publicato all'Albo Pretorio del Comune di Sannicandro di Bari dal 23-02-2023  
al 10-03-2023.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Vittorio Francesco Ercole Nunziante