



Comune di San Donato di Lecce
(Provincia di Lecce)

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 102 del 22/07/2015

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2015/2017

PARERI ex art. 49 D.Lgs. n.
267/2000

L'anno **2015** il giorno **22** del mese di **luglio** alle ore **10:00**, nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

REGOLARITA' TECNICA

PARERE: Favorevole

Data : 29/07/2015

Il Responsabile del Servizio
f.to Dott. Marco Rizzo

1 CONTE Ezio	Sindaco
2 TUCCI Maria Rosaria	Vice Sindaco
3 ROLLO Miriam	Assessore
4 FOGGETTI Samuela	Assessore
5 GRANDE Tommaso	Assessore

P	A
X	
X	
	X
X	
X	

REGOLARITA' CONTABILE

PARERE: _____

Data : _____

Il Responsabile del Servizio
f.to _____

Presiede **IL SINDACO Ezio CONTE**

Assiste SEGRETARIO COMUNALE **Dott. Marco RIZZO**

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e/o la discussione.

Note esplicative pareri

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- I. l'art. 48 del D. Lgs. 11-04-2006, n. 198 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazione, ivi compresi i Comuni, la predisposizione di piani di azioni positive, aventi durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- II. che 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”*;
- III. direttive e decisioni dell'Unione Europea prevedono, infatti, l'intrapresa da parte degli Stati membri di politiche, anche attraverso formulazione di leggi e provvedimenti aventi contenuto normativo, ed attività che garantiscano l'attuazione del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;
- IV. la direttiva 23-05-2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, recante le misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni;

Visto che l'ufficio competente ha predisposto una proposta di piano di azioni positive per il triennio 2015 - 2017, 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;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta al momento, previsioni di spesa a carico del bilancio;

Rammentato che le pubbliche amministrazioni debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del suddetto principio e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale; Appare, dunque, necessario interpretare, in una lettura costituzionalmente orientata del principio in oggetto, gli istituti anche di natura contrattuale che possano realmente diminuire il divario ed agevolare la rimozione di forme di discriminazione;

Dato atto che risultano in corso di predisposizione gli atti relativi alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia e precisato che il medesimo sostituisce il Comitato per le Pari Opportunità;

Visto, dunque, lo schema di Piano triennale allegato al presente atto sotto la lettera A per farne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto che nulla osti all'approvazione dell'allegato Piano triennale delle azioni positive;

Visti gli artt. 48 e 49 del D. Lgs. 18-08-2000, n. 267;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

1. la narrativa che precede forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. DI APPROVARE, per i suesposti motivi, il Piano triennale 2015/2017 delle azioni positive, così come allegato al presente atto sotto la lettera A per farne parte integrante e sostanziale;
3. DI DISPORRE la tempestiva trasmissione del presente provvedimento alle OO.SS. affinché possano esercitare le prerogative di cui sono titolari;
4. DI DICHIARARE la presente deliberazione, con voti unanimi favorevoli espressi in separata votazione palese, immediatamente eseguibile, ex art. 134, comma 4, del D. Lgs, 18-08-2000, n. 267, stante l'urgenza di adempiere a prescrizioni di legge.

COMUNE DI SAN DONATO DI LECCE

Provincia di Lecce

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2015-2017
(approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____)

PREMESSA

L'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Detti piani hanno durata triennale.

La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Come previsto anche dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04.03.2011 (ad oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"), i Piani in questione rientrano sia nell'attività propositiva che in quella consultiva/di verifica assegnate al Comitato Unico di Garanzia istituito ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 testo vigente e dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

La tematica in contesto si inserisce nel quadro di una vasta normativa sulle pari opportunità sia a livello nazionale che europeo; in particolare, la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego.

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.

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. 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

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di San Donato di Lecce vede coperte a tempo indeterminato n. 24 posizioni di cui n.2 part-time al 50%; l'analisi attuale presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, è la seguente:

Descrizione	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	TOTALE POSTI
Posti di ruolo a tempo pieno	3	2	13	6	24
Posti di ruolo a tempo parziale	=	=	=	=	=
Totale	3	2	13	6	24

e può essere, rappresentata, distintamente per uomini e donne:

Categoria	A		B		C		D		TOTALE		
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	D
Posti di ruolo a tempo pieno	3	=	2	=	8	5	5	1	=	18	6
Posti di ruolo a tempo parziale	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
Totali	3	=	2	=	8	5	5	1	=	18	6

Totale donne presenti nell'ente: 6

Totale uomini presenti nell'ente: 18

OBIETTIVI DEL PIANO

Nel corso del prossimo triennio il Comune di San Donato di Lecce intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

Obiettivo 2. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari

opportunità.

Obiettivo 6. Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DA MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI (OB.VO 1)

Il Comune di San Donato di Lecce si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., 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 del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- istituzione, anche in forma associata con altri enti, del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di *mobbing*, molestie o discriminazioni in genere;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DEL BENESSERE (OBIETTIVO 2)

Il Comune di San Donato di Lecce si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DEI PARI OPPORTUNITÀ (OBIETTIVO 3)

Il Comune di San Donato di Lecce si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione, nonché garantire nei Bandi di selezione per l'assunzione di personale, la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione;
- adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ (OBIETTIVO 4)

Il Comune di San Donato di Lecce si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- raccolta, attraverso la somministrazione ai dipendenti di un questionario, di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.;

AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE (OBIETTIVO 5)

Il Comune di San Donato di Lecce si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti *ad hoc*;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DEL C.U.G. (OBIETTIVO 6)

Il Comune di San Donato di Lecce si impegna ad istituire, anche in forma associata con altri Enti, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

Verbale letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
f.to Ezio CONTE

L'ASSESSORE ANZIANO
f.to **FOGGETTI SAMUELA**

SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Marco RIZZO

RELATA DI PUBBLICAZIONE	COMUNICAZIONE DELIBERAZIONE
Si attesta che copia della presente deliberazione sarà affissa all'Albo Pretorio Comunale, per 15 giorni consecutivi, dal 29/07/2015 al 13/08/2015 ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267. San Donato di Lecce, 29/07/2015 IL SEGRETARIO GENERALE f.to Dott. Marco RIZZO	<input checked="" type="checkbox"/> Ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 D.Lgs. 18.8.2000, n. 267: INVIO DELLA DELIBERAZIONE Alla Prefettura (art. 135, co. 2, D.Lgs. 18.8.2000, n. 267) Foglio prot. n. _____ del _____

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per:

[] Decorrenza gg. 10 dalla pubblicazione (*art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000*)

[X] Dichiarazione di immediata eseguibilità (*art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000*)

San Donato di Lecce, 22/07/2015

SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Marco RIZZO

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo.

San Donato di Lecce, 29/07/2015

SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Marco RIZZO