



## COMUNE DI CORATO

---

### ORIGINALE DELLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:** APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER IL PERIODO 2016-2018.

L'anno duemilasedici il giorno trenta del mese di aprile in Corato e nella Sala delle adunanze Municipali.

La Giunta Comunale, legalmente convocata, si è riunita sotto la presidenza di Massimo Mazzilli-Sindaco con l'intervento degli Assessori Signori:

| <b>Nome</b>           | <b>P</b> | <b>A</b> |
|-----------------------|----------|----------|
| SCARINGELLA FRANCESCO | SI       |          |
| MUSCI LUIGI           | SI       |          |
| NESTA GAETANO         | SI       |          |
| PERRONE LUIGI         | SI       |          |
| ROSITO ANTONELLA      | SI       |          |
| TANDOI GIULIA         | SI       |          |
| ZEZZA MARIALUISA      | SI       |          |

Assistita dal sottoscritto Segretario Generale Dott. Luigi D'Introno

### LA GIUNTA COMUNALE

Visto il Decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267;

Premesso che sulla proposta delle presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 – comma 1 – Decreto Legislativo 267/2000, hanno espresso:

- Il Dirigente del Settore Finanze, Fiscalità e Personale, per quanto concerne la regolatità tecnica: favorevole, f.to dott.ssa Grazia Cialdella;
- Il Dirigente del Settore Finanze, Fiscalità e Personale, per quanto concerne la regolatità contabile: ( non ha rilevanza contabile);

Premesso che l'art. 48 del d.lgs 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28.11.2005, n. 246", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino e attuino 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;

Precisato che la direttiva 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro 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;

Considerato che tale adempimento è considerato propedeutico a qualsiasi tipo di assunzione e deve avere, per espressa previsione normativa, durata triennale;

Richiamata la deliberazione del Commissario Straordinario n. 31 /G del 23 .05.2013, con cui si approvava il Piano triennale di azioni positive a favore della pari opportunità per il periodo 2013/2015;

Preso visione del documento in merito al Piano di azioni positive per il triennio 2016/2018, predisposto dal Dirigente del Settore Finanze Fiscalità e Personale, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

- Dato atto che con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce 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.

- che 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.

- Vista la legge n. 183/2010 la quale all'art. 21 prevede l'istituzione del Comitato Unico di garanzia (CUG) per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale sostituisce e unifica in un unico organismo le competenze per le Pari opportunità e dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

- Dato atto che questa Amministrazione procederà con successivo provvedimento alla istituzione del suddetto comitato il quale potrà apportare tutte le modifiche e/o integrazioni che reputerà necessarie al piano di azioni positive approvato con il presente provvedimento;

- Acquisito il parere favorevole del Dirigente del Settore Finanze Fiscalità e Personale in ordine alla regolarità tecnica, espresso sulla proposta della presente deliberazione ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 ess.mm.ii.;

- Dato atto che sulla proposta non è stato acquisito il parere di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 del suddetto decreto, in quanto la stessa non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica-finanziaria dell'ente;

Con voti unanimi espressi nei modi e termini di legge e con separata votazione al fine dell'immediata eseguibilità

#### DELIBERA

**1)** La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto.

**2) Di Approvare** il Piano di Azioni Positive triennio 2016/2018 tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, come di seguito si riporta:

*"PIANO DI AZIONI POSITIVE (P.A.P.) ex art. 48 D.Lgs n. 198/2006*

*Premessa*

*Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità" con la finalità di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. La direttiva ministeriale 23.05.2007 prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".*

Quindi tali azioni positive sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza delle donne nel mondo del lavoro.

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14.09.2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in azioni positive a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22.01.2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

### **Azioni positive previste nel triennio 2016/2018**

*Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Corato negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.*

*I dati sotto riportati al 01.01.2016 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Corato da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per la categoria quadri. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.*

*Le posizioni gerarchiche di livello dirigenziale e non dirigenziale non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.*

*Tab. 1 Dipendenti per sesso e categoria tot. nr. 125 complessivi*

| <i>Categoria</i> | <i>maschi</i> | <i>femmine</i> |
|------------------|---------------|----------------|
| <i>A</i>         | <i>3</i>      | <i>2</i>       |
| <i>B</i>         | <i>21</i>     | <i>12</i>      |
| <i>C</i>         | <i>25</i>     | <i>17</i>      |
| <i>D</i>         | <i>22</i>     | <i>19</i>      |
| <i>Dirigenti</i> | <i>3</i>      | <i>1</i>       |

*Per il triennio 2016/2018 si prevedono le seguenti azioni positive:*

#### **1- Formazione delle Commissioni di concorso/selezioni.**

*Garantire la presenza di almeno un terzo delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni.*

*Redigere i bandi di concorso/selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.*

*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 al Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.*

#### **2. Orario di Lavoro**

*Consentire , laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza ai minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc....*

Tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

**3. Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile nella quasi totalità dei servizi comunali;**

**4. Formazione e riqualificazione del personale.** I piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni settore, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la 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 (ad Esempio: congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi fra lavoratori, tra i lavoratori e il Comune durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

**5. Formazione finalizzata alla motivazione della carriera:** su eventuale richiesta delle RSU il Comune si impegna ad organizzare specifici corsi di motivazione alla carriera riservati ai dipendenti.

**6. Misurazione e valutazione della performance:** assicurare l'assoluta parità di trattamento tra uomini e donne nelle valutazioni premiali, proponendo le seguenti azioni:

- Fermo restando la valutazione del merito, verifica dell'equa ripartizione di premi ed incentivi tra donne e uomini, ad eccezione delle indennità collegate ad orari disagiati e carichi di lavoro faticosi, comunque garantendo anche alle donne la possibilità di accedere allo svolgimento di servizi un tempo considerati prerogativa maschile;
- Partecipazione egualitaria delle donne alle forme di programmazione della performance organizzativa a delineare gli obiettivi individuali;
- Massima tutela delle donne anche nelle fasi di contestazione dei giudizi di premialità articolati su più gradi.

**7. Prevenzione mobbing:** i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

**8. Congedi parentali:** il Comune di Corato è impegnato non solo ad applicare puntualmente la vigente normativa, ma ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le RSU.

**9. Part time:** In ottemperanza alle indicazioni fornite con la Circolare nr. 9 del 30/6/2011 emanata congiuntamente dai Ministri Carfagna, Brunetta e Giovanardi, si intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

10. **Molestie sessuali:** il Comune di Corato s'impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con la R.S.U.

11. **Attuazione del Piano** L'Amministrazione Comunale informerà le RSU, impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano. S'impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione. L'Amministrazione Comunale s'impegna a istituire il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi in base a quanto previsto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 Si impegna, altresì, a provvedere al controllo in itinere del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

12. **Durata del Piano:** il presente piano di Azioni Positive ha durata triennale (2016-2018), come disposto dall'art. 38 del D.Lgs n. 198/2006,. Nel corso del periodo di vigenza saranno raccolti 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.

**3) Di DARE ATTO** che con successivo provvedimento si procederà alla istituzione del Comitato Unico di garanzia (CUG) al quale sarà sottoposto il presente piano di azioni positive al fine di acquisire eventuali suggerimenti, integrazioni e modifiche.

**4) Di PUBBLICARE** la presente sul Sito Web Comunale-Sezione Trasparenza Valutazione Merito- Dati relativi al personale.

**5) Di DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente.

**6) Di DARE** informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ed alle RSU.

**7) Di RENDERE** immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D.L.vo nr. 267 del 18/08/2000 "Testo unico sull'ordinamento degli Enti Locali".

Del che si è redatto il presente verbale che letto ed approvato viene sottoscritto.

**IL SINDACO**  
Massimo Mazzilli

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Dott. Luigi D'Introno

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione è stata pubblicata nell'Albo Pretorio on-line di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 04/05/2016 (N. 1161 Reg. Pubbl.), giusta relazione del messo comunale;

- è divenuta esecutiva il 04.05.2016

- decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;
- perché dichiarata immediatamente eseguibile;

Dalla Sede Comunale, lì 04.05.2016

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Dott. Luigi D'Introno