



Comune di Mola di Bari

Città Metropolitana di Bari

PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione e' stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il 22/01/2019 e vi rimarra' fino al 07/02/2019.

Li 22/01/2019

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE
Claudio Greco

Deliberazione della Giunta Comunale

n.9/2019 del 18.01.2019

OGGETTO: Piano Triennale delle Azioni Positive 2019 – 2021. Approvazione.

Il 18 gennaio 2019 alle ore 15.15 nella residenza comunale in apposita sala, si è riunita la Giunta Comunale, per trattare vari argomenti compreso quello di cui in oggetto.

Risulta che:

Nome e Cognome	Presente/Assente	Nome e Cognome	Presente/Assente
Colonna Giuseppe	P	Parchitelli Lucia	P
Orlando Vito	P	Vergatti Leonarda V.	P
Berlen Nicola	A	Vincsilao Giovanni	P

PRESENTI N. 5

ASSENTI N. 1

Presiede Giuseppe Colonna, nella sua qualità di Sindaco, che accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto di cui sopra.

Partecipa il Segretario Generale Marianna Aloisio.

PARERI ex art. 49 D.Lgs. 267/2000	
REGOLARITA' TECNICA	REGOLARITA' CONTABILE
Parere: Favorevole	Parere: Non Richiesto
Data: 17/01/2019	Data:
Responsabile di Settore Filippo Lorusso	Responsabile del Settore Finanziario

Premesso:

- che il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni e integrazioni (*“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*) al comma 1 dell'articolo 7, testualmente recita: *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*;
- che il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e successive modificazioni e integrazioni, recante il *“Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna”*, stabilisce per la Pubblica Amministrazione l'adozione di piani (triennali) 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;
- che caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., ovvero sia l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale;
- che il predetto strumento di pianificazione trova il proprio fondamento costituzionale nei principi di eguaglianza sostanziale (art. 3, comma- 2, Cost.) e di parità di trattamento tra uomini e donne nel rapporto di lavoro (art. 37, comma 1, Cost. - *“Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre, al bambino una speciale adeguata protezione”*);
- che ai sensi dell'articolo 13 (dalla rubrica *“Pari opportunità”*) dello Statuto Comunale, il Comune di Mola di Bari *“individua tra gli obiettivi fondamentali dello sviluppo della propria comunità la piena realizzazione del principio costituzionale di parità tra uomo e donna, e delle relative leggi attuative, favorendone il perseguimento e conformando l'azione amministrativa al criterio delle pari opportunità”*;
- che la direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, avente ad oggetto *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- che la legge 4 novembre n. 183/2010 (c.d. Collegato lavoro), anche modificando/integrando il predetto D.Lgs. 165/2001, all'art. 57 (dalla rubrica *“Pari opportunità”*), prevede la costituzione all'interno delle Pubbliche Amministrazioni del *“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;

Vista la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 *«Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»* che stabilisce tra i compiti del CUG la predisposizione di piani di azioni positive;

Atteso che presso il Comune di Mola di Bari è stato istituito il *“Comitato Unico di Garanzia per le pari le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (CUG);

Considerato che al CUG compete la “*predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne*” (par. 3.2 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011);

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 102/2016, dall’oggetto: “*Piano Triennale Azioni Positive 2016 – 2018. Approvazione*”;

Dato atto che, in virtù di quanto innanzi, il CUG istituito presso il Comune di Mola di Bari ha predisposto una proposta di piano triennale di azioni positive 2019 - 2021, che si allega alla presente Deliberazione per costituirne parte sostanziale ed integrante;

Atteso che sulla proposta di piano testé citata ha espresso parere favorevole, ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 198/2006, la Consiglieria di Parità della Città Metropolitana di Bari, giusta nota in atti, acquisita al progressivo nr. 1275/2019 del Protocollo Generale del Comune di Mola di Bari;

Ritenuto, per quanto sopra, di dover procedere all’approvazione del suddetto piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità del Comune di Celle di Mola di Bari relativo agli anni 2019-2021, considerandolo pienamente rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative dell’Ente;

Constatata la propria competenza ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 267/2000 (Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali);

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e correttezza dell’azione amministrativa, reso dal Responsabile del Settore Affari Generali, Dott. Filippo LORUSSO, ai sensi dell’art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Dato atto che sulla presente proposta non è richiesto il parere in ordine alla regolarità contabile, in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente;

Ritenuto, altresì, dover procedere in via d’urgenza, ai sensi e per gli effetti dell’art. 134, comma 4, del TUEL (Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali), attesa la necessità, di provvedere con celerità anche ad interventi di cui l’adozione del presente atto ne rappresenta un adempimento propedeutico, oltre a rappresentare un precipuo obbligo di legge, in virtù delle rilevanti finalità già più volte sopra richiamate;

Con voti unanimi espressi per alzata di mano:

DELIBERA

per le motivazioni di cui in narrativa che qui debbono intendersi richiamate in toto al fine di costituire parte integrante e sostanziale del presente dispositivo:

1. **di approvare** l’allegato Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021 del Comune di Mola di Bari predisposto dal “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” operante presso questo Ente, ed in ordine al quale ha espresso parere favorevole, ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 198/2006, la Consiglieria di Parità della Città Metropolitana di Bari, giusta nota prot. n. 1275/2019 in atti;

2. **di demandare** l'attuazione del Piano ai competenti Uffici di volta in volta coinvolti per materia in raccordo con il Comitato Unico di Garanzia;
3. **di inviare** copia della presente Deliberazione al Comitato Unico di Garanzia (CUG) operante presso il Comune di Mola di Bari, alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari, nonché ai soggetti sindacali previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto;
4. **di dichiarare**, con separata votazione unanime, espressa anch'essa per alzata di mano, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, quarto comma, del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, attesa la necessità, di provvedere con celerità anche ad interventi di cui l'adozione del presente atto ne rappresenta un adempimento propedeutico, oltre a rappresentare un precipuo obbligo di legge, in virtù delle rilevanti finalità già più volte sopra richiamate;

Il presente verbale viene così sottoscritto.

SINDACO

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Giuseppe Colonna

F.to Marianna Aloisio

Il sottoscritto SEGRETARIO GENERALE, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- È stata dichiarata immediatamente eseguibile il giorno 18/01/2019 (art. 134 - c.4 - D.Lgs. 267/2000);
- Diverrà eseguibile decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 - c.3 - D.Lgs. 267/2000);

MOLA DI BARI, lì 18/01/2019

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Marianna Aloisio



COMUNE DI MOLA DI BARI



**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
2019/2021**

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Mola di Bari per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che i lavoratori e le lavoratrici incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed, in particolare, il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;

- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Le **azioni positive** sono misure temporanee specifiche che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità e accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Mola di Bari con deliberazione di Giunta Comunale

- n. 268 del 20.11.2012 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- n.133 del 26.06.2013, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2013-2015";
- n.102 del 20.09.2016, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2016-2018".

Il Cug, con il verbale n. 2 del 25.06.2013, ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 del Comune di Mola di Bari, in continuità con il precedente Piano 2016-2018, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il C.U.G., grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato, ove necessario.

ARTICOLO 1

DATI SUL PERSONALE

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, è necessario avere una fotografia aggiornata del personale in Servizio presso il Comune di Mola di Bari.

Al 31 ottobre 2018 il personale del Comune di Mola di Bari a tempo indeterminato è pari a 70 unità, tra i quali 6 Posizioni Organizzative svolgenti funzioni dirigenziali.

Si tratta di una popolazione prevalentemente maschile: gli uomini sono 52 a fronte di 18 donne.

L'altra caratteristica sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione è l'età: l'età media piuttosto elevata (45 anni).

Non si utilizzano istituti di conciliazione: part-time e telelavoro.

ARTICOLO 2

OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2019-2021 il Comune di Mola di Bari intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti tre obiettivi generali:

1. pari opportunità;
2. benessere organizzativo;
3. contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

Obiettivo 1: Pari opportunità

Per l'attuazione di tale obiettivo si dispone di:

- Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale maschile sia a quello femminile, mediante un piano annuale del fabbisogno di formazione e assegnazione di un budget di spesa per ciascun settore;
- assicurare nelle commissioni di concorso/selezione/CUC la presenza di almeno 1/3 dei componenti di sesso femminile;
- garantire che non ci siano posti in dotazione organica che sia prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- favorire il reinserimento del personale assente per un lungo periodo di tempo mediante affiancamento e formazione;
- individuare strumenti di diffusione delle informazioni e comunicazioni quali bacheche, casella e-mail, ecc.

Obiettivo 2 : Benessere Organizzativo

Il Benessere Organizzativo è un concetto ampio che può essere condizionato dalle scelte dell'Ente in materia di gestione del personale e dalle micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili di settore, in termini di comunicazione interna, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimento per il lavoro svolto.

Si attueranno le seguenti azioni:

- conciliazione tempi lavoro- famiglia garantendo rispetto delle disposizioni legislative (maternità, telelavoro, disabilità, part-time);
- flessibilità dell'orario di lavoro verificando la possibilità di ampliare l'orario di accesso nel rispetto della normativa vigente;

- valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture (es: collocazione temporale delle riunioni tenendo conto anche delle esigenze di conciliazione vita – lavoro);
- sviluppo del senso di appartenenza all'Ente , la tutela dello stesso e del singolo dipendente, al fine di tutelare l'immagine dell'Ente e prevenire al contempo situazioni di denigrazione tra colleghi anche in presenza dell'utenza;
- rilevazione dello stato del benessere del personale dipendente attraverso apposita indagine annuale.
- favorire incontri a cadenza semestrale per ciascun settore in cui sono coinvolti il Caposettore ed i collaboratori, al fine di rappresentare l'attività del CUG e rilevare le eventuali criticità.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione

In coerenza ed in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2016/2018, nell'interesse dell'Amministrazione occorre favorire un ambiente di lavoro che contrasti qualsiasi forma di discriminazione, violenza morale o psichica dei lavoratori attivando un modello di comunicazione attraverso incontri con i dipendenti o sondaggi, al fine di evidenziare eventuali criticità (mobbing, pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti denigratori, ecc).

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on line, sul sito internet e reso disponibile a personale dipendente.