



CITTÀ DI SAN SEVERO

PROVINCIA DI FOGGIA

-----<oOo>-----

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 47 del registro in data 21 Marzo 2018

**OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN
MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 198/2006) -
TRIENNIO 2018-2020**

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **ventuno** del mese di **Marzo** alle ore **18,00**, nell'apposita sala delle adunanze presso il Palazzo Comunale in San Severo, regolarmente convocata a termini di legge e di Statuto, si è riunita **la Giunta Comunale nelle persone dei sigg.ri:**

				<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
01	Francesco	Miglio	Sindaco	X	
02	Francesco	Sderlenga	Vice Sindaco	X	
03	Michele Aldo	Del Sordo	Assessore	X	
04	Raffaele	Fanelli	Assessore	X	
05	Celeste	Iacovino	Assessore	X	
06	Libera, Ondina	Inglese	Assessore	X	
07	Luigi	Montorio	Assessore	X	
08	Simona, Filomena	Venditti	Assessore	X	

Componenti n. 8 in carica n. 8 (otto) Presenti n.8 (otto) Assenti n. 0 (zero)

Presiede l'Avv. *Francesco Miglio*, nella sua qualità di Sindaco, a norma delle vigenti disposizioni.

Assiste alla seduta il Segretario Generale del Comune *Dott. Giuseppe Longo*

Accertata la legalità della seduta, essendo sufficiente il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto, precisando che sulla relativa proposta di deliberazione sono stati resi i pareri dei responsabili degli uffici, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento, in calce riportati.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- il D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- a seguito della Legge n. 183/2010, a norma della quale *“le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno ... il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d’ora in poi CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ...”*;
- a seguito della Direttiva del 4 marzo 2011 contenente le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, il Comune di San Severo, con deliberazione di Giunta Comunale n. 231 del 12.9.2012 ha proceduto ad istituire il Comitato comunale per le Pari Opportunità;

DATO ATTO CHE:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 315 del 21.12.2012 venivano approvate le linee guida e regolamentata l’istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183);
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 143 del 30.07.2015 venivano individuati i nuovi componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità in rappresentanza della nuova compagine amministrativa;

CONSIDERATO CHE

il Piano di Azioni Positive (d’ora in poi PAP) deve favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e, tra gli altri:

- ✓ promuovere e/o potenziare ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro, e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- ✓ realizzare azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- ✓ attuare azioni positive, 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 - nell’amministrazione comunale;

TRA I PROGETTI prioritari dell'Amministrazione, contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), vi è quello relativo all' "Innovazione e sviluppo dell'organizzazione" che prevede, tra i propri obiettivi ed ambiti di intervento, il miglioramento del benessere organizzativo, al quale concorrono tutte le misure ed azioni volte a prevenire e rimuovere ogni forma di violenza, discriminazione e disagio nell'ambiente di lavoro;

VISTA la proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020;

RITENUTA la stessa meritevole di approvazione e ritenuto altresì di disporre la trasmissione alla Consiglieria provinciale di parità;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun riflesso diretto o indiretto sulla situazione economica – finanziaria o sul patrimonio dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere in ordine alla regolarità contabile del medesimo;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 267/2000 recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;
- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il vigente Statuto Comunale;

ACQUISITO il parere in ordine alla sola regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000, non comportando il presente atto riflessi di natura finanziaria;

CON voti unanimi espressi nei modi di legge:

D E L I B E R A

1. di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020, che viene allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di disporre la trasmissione del suddetto Piano alla Consiglieria di Parità della Provincia di Foggia per le valutazioni di competenza;
3. di disporre altresì che, in conformità all'art. 42 del D.lgs. n. 165/2001, copia della presente deliberazione venga trasmessa alle Rappresentanze sindacali dell'Ente;
4. di assicurare la massima diffusione, nonché la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente – altri contenuti – dati ulteriori" del sito istituzionale;
5. di dare atto che l'Area Personale e Organizzazione promuoverà e/o coordinerà le attività previste da tale Piano triennale in collaborazione con il CUG, anche attingendo a esperienze e competenze proprie di soggetti della società civile, in linea con il concetto di Responsabilità Sociale, fatto proprio dal Comune di San Severo;
6. di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto, ai sensi dell'art.134 – comma 4 – del D.Lgs.18.08.2000, n.267di legge.

PARERI:
III AREA SERVIZI INTERNI

Esaminata la proposta sopra estesa di deliberazione, si esprime, *sotto il profilo della regolarità tecnica, **parere favorevole***

Il Dirigente
F.to Ing. Francesco Rizzitelli



**CITTÀ DI SAN SEVERO
PROVINCIA DI FOGGIA**

-----<oOo>-----
**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
DEL COMUNE DI SAN SEVERO
2018-2020**

Per favorire le pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori dell'ente.

Premessa

a) Il contesto europeo

Nel giugno 2000, la commissione europea con la direttiva 2000/43/CE adotta un'innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volta a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette l'individuazione dei problemi prioritari e soprattutto l'adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, retributive, di sviluppo professionale.

b) Il contesto normativo nazionale

La **Legge n. 125/1991** ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso la **Legge n. 53/2000** sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro paese.

Successivi interventi normativi (in particolare il D. Lgs. **165/2001**, il d.lgs. **198/2006**, la direttiva Ministeriale **23 maggio 2007**) prevedono che le amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano **piani di azioni**

positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi in cui vi sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- Individuazione di condizioni ed organizzazioni di lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provochino effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- Facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso e il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi;
- Adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possono favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro;
- Informazione/formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

IL COMUNE DI SAN SEVERO

a) il personale dipendente del comune di San Severo

Nelle tabelle sottostante è indicato il personale del comune di San Severo al 31.12.2017, suddiviso, per genere in base alle categorie e ai profili professionali

CATEGORIE	POSTI COPERTI	DONNE	UOMINI
DIPENDENTI DOTAZIONE ORGANICA	IN AL 31.12.2017		
CATEGORIA A	-	-	-
CATEGORIA B	28	8	20
CATEGORIA C	99	35	64
CATEGORIA D	49	21	28
DIRIGENTI IND.	TEMPO 3	-	3
DIRIGENTI DET.	TEMPO 2	-	2
SEGR. GEN.	1	-	1
TOTALE	182	64	118

Le politiche di gestione del personale hanno risentito fortemente dell'effetto restrittivo dovuto alle norme nazionali volte ad una riduzione sistemica della spesa. Sino ad oggi, infatti, il blocco dei salari, da un lato, e i vari tetti di spesa al cosiddetto fondo per la produttività, dall'altro, hanno reso impossibile adottare sistemi incentivanti per il personale con negative conseguenze sulla *performance* generale.

In aggiunta, le limitazioni alle assunzioni hanno determinato, nel tempo, la diminuzione del numero dei dipendenti, nonché la redistribuzione delle attività all'interno di Aree e Servizi, con il conseguente aumento del carico di lavoro per ciascuno.

A ciò si deve aggiungere che la riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro con il pensionamento e che invece sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il loro ruolo nell'ambito lavorativo, ha generato non pochi malumori difficili da gestire.

Infine, l'aggiornamento degli strumenti digitali ed informatici nell'attività dell'ente ha determinato e determinerà un forte bisogno da parte dei dipendenti nell'acquisizione di nuove conoscenze informatiche e modalità di lavoro oltre ad incidere notevolmente sull'organizzazione del lavoro.

Nel triennio 2018-2020, anche in conseguenza di norme più favorevoli, l'ente ha programmato una serie di nuove assunzioni con un investimento superiore al milione di euro, nonché ha previsto percorsi di crescita di carriera (progressioni orizzontali e verticali) per il personale in servizio volti sia ad una migliore distribuzione dei carichi di lavoro che alla costruzione di sistemi premianti correlati al raggiungimento di specifici obiettivi tali da consentire un aumento della performance collettiva ed individuale.

In uno scenario di cambiamento con l'apporto di maggiori risorse economiche nella gestione del personale, si sviluppa il presente Piano delle Azioni Positive (PAP).

SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017/2019

Nell'ambito delle politiche di genere nell'amministrazione, la buona pratica è quella che assume gli obiettivi di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'ente pubblico, stimolando innovazione e rendendo visibili criticità rimosse o non considerate come problematiche.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Con la deliberazione della Giunta Comunale n 143 del 30.07.2015 è stata modificata la composizione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il Comitato Unico di Garanzia è stato coinvolto nell'adozione di atti che hanno riguardato l'organizzazione ed il personale in generale.

LE AZIONI POSITIVE E LE AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE NEL TRIENNIO 2018-2020

Per uno sviluppo e consolidamento di buone pratiche, l'Amministrazione e il CUG, con il piano di azioni positive, intendono – in continuità con i PAP precedenti – proseguire la promozione di interventi tesi non solo al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente e nella comunità. Si intende pertanto consolidare una collaborazione trasversale nell'amministrazione per l'adozione di strumenti che permettano una lettura di organizzazione di dati sociali e finanziari alla luce di bisogni e risposte specifiche di genere, nonché l'individuazione di obiettivi e di miglioramento in base alla tematica delle pari opportunità da parte delle diverse aree e servizi della amministrazione stessa, in una prospettiva triennale di azione. Nello specifico, si può individuare un gruppo di lavoro interno appositamente costituito con il CUG che collabora sul bilancio di genere partecipato per una prospettiva di trasversalità ed intersettorialità nelle azioni dell'amministrazione. Si tratta di aggiornare l'analisi di contesto per analizzare le disparità di genere presenti nel nostro territorio al fine di prevenire all'elaborazione del bilancio di genere. Vi è quindi la necessità di avviare un percorso di rilevazione all'interno dell'amministrazione di indicatori specifici, ripartiti per genere, per individuare le azioni necessarie a promuovere politiche di parità.

GLI OBIETTIVI E GLI AMBITI D'AZIONE PRIORITARI PER IL PAP DELL'ENTE

Obiettivo 1. *Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.*

AMBITO 1- Accesso al lavoro/ assunzioni/ permanenza

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, sostegno alla permanenza;
- Prevedere la composizione della commissione di concorsi con la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile;
- Assicurare organizzazione e svolgimento di bandi non discriminanti per il genere femminile;
- Elaborare progetti per il sostegno alla motivazione del personale con disabilità.

Obiettivo 2. *Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.*

AMBITO 2- Formazione e aggiornamento

- Inserimento nel piano triennale della formazione per il personale, della tematica riguardante il benessere fisico, psichico, sociale ed organizzativo anche alla luce delle politiche di genere;
- Realizzazione di un piano di formazione con attenzione all'ottica di genere:
 - a) Incoraggiamento della presenza di donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'ente per favorire l'acquisizione di competenze al personale femminile, facendo quindi attenzione ai problemi della conciliazione;
 - b) Favorire l'ottica di genere a livello dei contenuti dei corsi organizzati.
- Verifica della possibilità di erogare interventi formativi del personale assente per il lavoro di cura, in part time ecc.;
- Programmazione di iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale diversamente abile e il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati, motivati da esigenze familiari o personali

Obiettivo 3. *Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie al superamento di specifiche situazioni di disagio*

AMBITO 3- Organizzazione del lavoro e conciliazione

- Diffondere, tra il personale, i contenuti della legge sui congedi parentali: d.lgs. 26 marzo 2001, n 151 "testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della L 8 marzo 2000, n 53" (G.U. n 96 del 26/4/2001 supplemento ordinario n 93)
- Promuove l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;
- Organizzare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro della maternità o per lunghe assenze
- Monitorare l'istituto delle ferie a mezza giornata ed individuare eventuali aggiornamenti
- Individuare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro per le dipendenti con obblighi di cura familiari

Obiettivo 4. *Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità*

AMBITO 4- sensibilizzazione, informazione comunicazione delle pari opportunità:

- Diffusione di materiale sulle pari opportunità, es: newsletter
- Organizzazione di incontri, seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dirigenti, dipendenti e collaboratrici/tori
- Diffusione dei dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti
- Diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici
- Raccolte di proposte e suggerimenti da parte del personale
- Promozione di buone pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità

Obiettivo 5. *Tutelare la lavoratrice madre/il lavoratore padre e le lavoratrici / i lavoratori con gravi problemi di salute*

AMBITO 5 - Il Comune tutela le lavoratrici/i lavoratori:

- attraverso la loro utilizzazione in attività compatibili con lo stato genitoriale o di salute;
- privilegiando, all'interno del fondo per le assunzioni a tempo determinato, la sostituzione del personale in maternità e paternità;

Obiettivo 6. *Accedere a finanziamenti regionali, nazionali ed europei.*

AMBITO 6. L'amministrazione comunale collabora con l'Ufficio della Consigliera di Parità e con il Comitato Unico di Garanzia alla predisposizione di progetti da candidare in riferimento a finanziamenti regionali, nazionali ed europei

Obiettivo 7. *Rafforzare il Comitato Unico di Garanzia.*

AMBITO 7. Il Comune promuovere il CUG per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività che svolge, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi e dare una maggiore visibilità all'esterno dell'Ente circa l'attenzione che pone alle politiche di genere, assunte come strategiche per la propria pianificazione.

Obiettivo 8. *Promuovere il benessere organizzativo e tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.*

AMBITO 8 - promozione benessere organizzativo

- Promozione e realizzazione di iniziative comuni tra soggetti che nell'ente si occupano di benessere (CUG, RSU, referenti sistema di prevenzione e protezione, medico competente) quali;
- - analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrare nei livelli inferiori
- Verifica del "codice di comportamento contro le molestie sessuali ed il mobbing e per l'affermazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori".

INOLTRE:

- L'amministrazione comunale potenzia il CUG anche attraverso:
 1. formazione specifica sulle competenze e sui ruoli richiesti ai componenti del CUG;
 2. acquisizione di un parere preventivo del Comitato su tutte le materie aventi riflessi sull'organizzazione e gestione del personale;
 3. diffusione della conoscenza delle attività realizzate dal CUG anche attraverso momenti/seminari di comunicazione.
- L'amministrazione comunale sostiene le attività del CUG anche attraverso uno spazio con adeguata strumentazione ed un budget annuale appositamente stanziato.
- L'amministrazione comunale si impegna nell'attuazione del Piano di Azioni Positive, così come disposto dall'art. 57 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 7 del D.lgs.

196/2000, riservandosi la possibilità di procedere ad integrare il Piano stesso nel corso del triennio e operando annualmente una verifica sullo stato di attuazione, avvalendosi del supporto del Comitato Unico di Garanzia e dell'Ufficio della Consigliera di Parità

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo

IL SINDACO
F.to avv. Francesco Miglio

ATTESTAZIONE ESECUTIVITÀ DELL'ATTO

La presente deliberazione

è divenuta esecutiva il **21/03//2018**, in quanto dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art.134 – comma 4 – del D.Lgs.18.08.2000, n.267;

è esecutiva il _____, ai sensi e per gli effetti dell'art.134– comma 3–del D.Lgs.18.08.2000, n.267;

San Severo, 23/03/2018

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo

Prot. n. _____ del registro delle

PUBBLICAZIONI ALL'ALBO PRETORIO

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo dell'Ente per quindici giorni consecutivi, a decorrere dal 23/03/2018

La relativa adozione viene altresì comunicata in elenco ai Capigruppo in pari data con prot.n. 18

San Severo, 23/03/2018

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo

E' copia conforme al suo originale, per uso amministrativo.

San Severo, 23/03/2018

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo