



Comune di Ugento

Provincia di Lecce

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N°. 38 DEL 18/02/2022

Oggetto : APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2022-2024 AI SENSI DELLA L.125/1991 E DEL D.LGS 195/2000.

L'anno 2022 il giorno 18 del mese di FEBBRAIO alle ore 13:00, convocata si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei sigg.

1 Chiga Salvatore	Sindaco
2 Massimo Lecci	Vice Sindaco
3 Congedi Anna Chiara	Assessore
4 Meli Alessio	Assessore
5 Ozza Vincenzo	Assessore
6 Venneri Daniela	Assessore

Presente	Assente
Si	
Si	
Si	
Si	
Si	
Si	

Assume la Presidenza IL SINDACO CHIGA Salvatore
Partecipa Segretario Generale **Dott.ssa Zanelia LANDOLFO**

Parere di Regolarità Tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa Favorevole (ai sensi dell' Art.49 - D.Lgs. 18/08/2000, N°267)

Addi, 16/02/2022

Il Responsabile del Servizio
f.to Avv. Eva LIONETTO
(FIRMA DIGITALE)

RICHIAMATI

- l'art.1, comma 1, lettera q) del DPCM 8 marzo 2020 ai sensi del quale “sono adottate,in tutti i casi possibili, nello svolgimento di riunioni, modalità di collegamento da remoto con particolare riferimento a strutture sanitarie e sociosanitarie, servizi di pubblica utilità e coordinamenti attivati nell'ambito dell'emergenza COVID-19, comunque garantendo il rispetto della distanza di sicurezza interpersonale di un metro di cui all'allegato 1 lettera d), ed evitando assembramenti.”;

- l'art. 73 del Dl. n. 18 del 17 marzo 2020 coordinato con la legge di conversione 24 aprile 2020 n. 27 che prevede: “1. *Al fine di contrastare e contenere la diffusione del virus COVID-19 e fino alla data di cessazione dello stato di emergenza deliberato dal Consiglio dei ministri il 31 gennaio 2020, i consigli dei comuni, delle province e delle città metropolitane e le giunte comunali, che non abbiano regolamentato modalità di svolgimento delle sedute in videoconferenza, possono riunirsi secondo tali modalità, nel rispetto di criteri di trasparenza e tracciabilità previamente fissati dal presidente del consiglio, ove previsto, o dal sindaco, purché siano individuati sistemi che consentano di identificare con certezza i partecipanti, sia assicurata la regolarità dello svolgimento delle sedute e vengano garantiti lo svolgimento delle funzioni di cui all'articolo 97 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, nonché adeguata pubblicità delle sedute, ove previsto, secondo le modalità individuate da ciascun ente.*”;

VISTA la Direttiva n.2/2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione che al punto 4 recita: “*Eventi aggregativi di qualsiasi natura - Fermo restando quanto previsto dai provvedimenti adottati in attuazione del decreto-legge n. 6 del 2020, le amministrazioni, nell'ambito delle attività indifferibili, svolgono ogni forma di riunione con modalità telematiche o tali da assicurare, nei casi residuali, un adeguato distanziamento come misura precauzionale, al fine di evitare lo spostamento delle persone fisiche e comunque forme di assembramento.*”;

VISTI

- il Decreto sindacale n. 2 del 23.03.2020 con il quale, in attuazione delle disposizioni vigenti, sono stati fissati i criteri per la tenuta delle Giunte Comunali in videoconferenza;
- l'art.1 co. VI lett.n bis del Decreto Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 ottobre 2020, come modificato dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 18 ottobre 2020, che testualmente prevede che “*sono sospese tutte le attività convegnistiche o congressuali, ad eccezione di quelle che si svolgono con modalità a distanza [...] nell'ambito delle pubbliche amministrazioni le riunioni si svolgono in modalità a distanza, salvo la sussistenza di motivate ragioni [...]*”;
- il Dl. n. 105 del 23.07.2021, convertito con modificazioni dalla L. 16 settembre 2021, n. 126, che all'art. 1 ha previsto che “*lo stato di emergenza dichiarato con deliberazione del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, prorogato con deliberazioni del Consiglio dei ministri del 29 luglio 2020, 7 ottobre 2020, 13 gennaio 2021 e 21 aprile 2021, e' ulteriormente prorogato fino al 31 dicembre 2021*”;
- il DL n. 221 del dicembre 2021, n. 221 recante «*Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19*» che, all'art. 1, ha previsto l'ulteriore proroga dello stato di emergenza fino al 31 marzo 2022

CONSIDERATA applicabile tale normativa alla presente riunione di Giunta Comunale, assimilabile a servizio di pubblica utilità, in quanto finalizzata all'attuazione di adempimenti obbligatori idonei a garantire la funzionalità dell'Ente e ritenuto, pertanto, possibile lo svolgimento della stessa mediante collegamento da remoto e segnatamente come segue:

- Sindaco/Presidente- Salvatore Chiga: collegato da remoto a mezzo videocamera e dispositivo informatico;
- Segretario Generale – Dott.ssa Zanelia Landolfo: collegato da remoto a mezzo videocamera e dispositivo informatico;
- Assessore Lecci Massimo: collegato da remoto a mezzo videocamera e dispositivo informatico;
- Assessore Congedi Anna Chiara: collegato da remoto a mezzo videocamera e dispositivo informatico;
- Assessore Meli Alessio: collegato da remoto a mezzo videocamera e dispositivo informatico;
- Assessore Ozza Vincenzo: collegato da remoto a mezzo videocamera e dispositivo informatico;
- Assessore Venneri Daniela: collegato da remoto a mezzo videocamera e dispositivo informatico

ACCERTATO che tutti i componenti presenti hanno dichiarato espressamente che il collegamento internet assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta, si procede al suo regolare svolgimento.

Premesso:

- I. che il Decreto Legislativo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 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 ed attuino i Piani di Azioni Positive;
- II. che i piani suddetti devono assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Richiamata, altresì, la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Ritenuto di formulare piani di azioni positive a favore dei lavoratori e delle lavoratrici per valorizzarne le capacità, per migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e proporre misure atte a consentire la effettiva parità, in relazione all'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea, prevedendo un pacchetto di iniziative che la Giunta approva nell'ambito del piano delle azioni positive;

Visto il Piano per le Azioni Positive 2022-2024 allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.

Visto il D.Lgs. 01/04/2006 nr. 198; Visto il D.Lgs. 18/08/2000 nr. 267;

Visto il D.Lgs. 30/03/2001 nr. 165; Vista la Legge 28/12/2001 nr. 448;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa (ai sensi dell’Art.49 - D.Lgs. 18/08/2000, N°267) espresso dal Responsabile del Servizio interessato sulla proposta della presente deliberazione

ad unanimità di voti espressi in forma palese,

DELIBERA

DI APPROVARE l’allegato “**Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024**” redatto ai sensi art. 48 del D. Lgs. n. 198/06 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246”;

DI STABILIRE che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica e monitoraggio del Piano;

DI INVIARE copia del presente atto:

- A. ai Responsabili dei Settori affinché attuino quanto previsto nel piano allegato;
- B. alla Consigliera di Parità della Provincia di Lecce;
- C. alle OO.SS. territorialmente competenti e alle RR.SS.UU. per eventuali rilievi;

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2022-2024

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.

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", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed 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 evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il Comune di Ugento, 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.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale (2022/2024), 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.

Si prende atto, per quanto sopra esposto, della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, che alla data odierna risulta essere la seguente:

Categorie	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Full-Time	4	1	1	-	18	8	7	5
Part-Time	1	-	-	-	6	3	2	1
Totale	5	1	1	-	24	11	9	6

di cui “Responsabili di Servizio” a cui sono state conferite le funzioni di cui all'art. 107 del D. Lgs.

267/2000 e ss.mm.:

Cat. D Titolari di P.O.	Uomini	Donne
	5	1

Segretario Comunale: n. 1 donna a tempo pieno

RR.SS.UU.: n. 3 uomini

La presenza negli Organi Elettivi Comunali è caratterizzata da una prevalenza maschile:

Organo	Uomini	Donne
Consiglio Comunale	10	7
Giunta Comunale	4	2

Nel corso del triennio 2022/2024 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.

OBIETTIVO 1 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro

Il Comune di Ugento si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

I.Pressioni o molestie sessuali;

II.Casi di mobbing;

III.Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

IV.Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

OBIETTIVO 2 - Ambito di azione: assunzioni

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 Ugento 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.

OBIETTIVO 3 - Ambito di azione: formazione

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..) per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

OBIETTIVO 4 - Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

Favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, con particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

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 e temperando 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. In particolare, assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita nel rispetto del vigente Regolamento Comunale dell'orario di servizio, di lavoro e di accesso del pubblico. Inoltre, valutare e risolvere particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto dell'equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Durata: Il presente Piano ha durata triennale (2022/2024)

Il Piano verrà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

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.

Verbale letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
f.to CHIGA Salvatore

Segretario Generale
f.to Dott.ssa Zanelia LANDOLFO

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto responsabile del servizio delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, visti gli atti d'ufficio;

Visto lo statuto Comunale,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna, per rimanervi per 15 giorni naturali e consecutivi, sul sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009 n. 69).

Ugento, li ____19/02/2022____

IL MESSO COMUNALE
f.to Giovanni CONGEDI

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 235/2010, del D.P.R. n.445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è rinvenibile per il periodo di pubblicazione sul sito web del comune di Ugento.

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva perchè:

Dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134.4-D.Lgs. n. 267/2000)

Decorsi gg.10 dall'inizio della pubblicazione (Art. 134 c.3 – D.Lgs. 18/08/2000, N°267)

Ugento, li ____19/02/2022____

IL SEGRETARIO GENERALE
f.toDott.ssa Zanelia LANDOLFO

COPIA CONFORME

Copia conforme all'originale in carta libera da servire per uso amministrativo e d'ufficio.

Segretario Generale
(Dott.ssa Zanelia LANDOLFO)