COMUNE DI LESINA

Provincia di Foggia

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 219 del 15-12-2023

OGGETTO: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026 (ART. 48 D.LGS. N.198/2006)**

L'anno **duemilaventitre** il giorno **quindici** del mese di **Dicembre**, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata alle ore 08:30 ai sensi del vigente Regolamento per il funzionamento dell'organo esecutivo, ed iniziata al raggiungimento del numero legale, alle ore 13:35, la Giunta si è riunita in presenza e mediante collegamento in audio-video conferenza sulla piattaforma whatsapp, dei seguenti componenti:

DI MAURO PRIMIANO LEONARDO	**SINDACO**	**P (remoto)**
MATARANTE ALESSANDRA	**VICE SINDACO**	**P**
LOMBARDI MICHELE	**ASSESSORE**	**P**
CARDARELLI MARIO	**ASSESSORE**	**P**
CENTONZA MADDALENA	**ASSESSORE**	**A**

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE DOTT. AUGUSTO FERRARA.

Il SINDACO, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Il responsabile del servizio in ordine alla **regolarita' tecnica;**

Il responsabile di ragioneria per quanto concerne la **regolarita' contabile;**

ai sensi dell'art 49 e 153, comma 5, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 approvativo del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, **hanno espresso parere come da proposta** n. 220 del 14-12-2023 del Responsabile del SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE nel testo di seguito riportato:

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", che a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e 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*", e di cui alla L. 10 aprile 1991, n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro*";

Richiamato l'art. 48 del predetto D.Lgs. n. 198/2006, che testualmente prevede:
"*1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione . I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 , n. 165.*
2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

Vista la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunista nella pubblica amministrazione;

Vista la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Considerato che:
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 262 in data 17/12/2022, è stato approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025";

- in continuità con il precedente PAP, è stato definito un nuovo “Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025”, strutturato sulla base dei principali ambiti di azione del Comitato stesso (pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica);

- gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell’organizzazione, dirette a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest’ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo;

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2024– 2026 delle azioni positive previsto dall'art. 48, D.Lgs. 198/2006 e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Visti:
- l'art. 42, D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 “*Adozioni e finalità delle azioni positive*”;
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Acquisiti sulla proposta della presente deliberazione i pareri dei responsabili dei servizi interessati per la regolarità tecnica e contabile della proposta, ai sensi dell’art.49 del d.lgs. n.267/2000;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi ai dell'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il Piano delle azioni positive per il triennio 2024– 2026, allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
2. di trasmettere la presente deliberazione alle OO. SS. e alla RR. SS. UU.;
3. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO	IL SEGRETARIO GENERALE
GEOM. PRIMIANO LEONARDO DI MAURO	DOTT. AUGUSTO FERRARA

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.

COMUNE DI LESINA

Provincia di Foggia

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE

Proposta N. 220 del 14-12-2023

Ufficio: PROGRAMMAZIONE E BILANCIO, GESTIONE ECONOMICA E GIURIDICA DEL PERSONALE

OGGETTO: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026 (ART. 48 D.LGS. N.198/2006)**

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Si esprime, ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/2000 parere di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa:

| **X** |FAVOREVOLE

| | CONTRARIO

Lesina, 14-12-2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE II
DOTT.SSA IDA FISCANTE

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.

COMUNE DI LESINA

Provincia di Foggia

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE

Proposta N. 220 del 14-12-2023

Ufficio: PROGRAMMAZIONE E BILANCIO, GESTIONE ECONOMICA E GIURIDICA DEL PERSONALE

OGGETTO: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026 (ART. 48 D.LGS. N.198/2006)**

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000 parere di regolarità contabile:

| **X** |FAVOREVOLE

| | CONTRARIO

| | NON NECESSARIO

Lesina, 14-12-2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE II
DOTT.SSA IDA FISCANTE
Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.

COMUNE DI LESINA

Provincia di Foggia

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE

Proposta N. 220 del 14-12-2023

Ufficio: PROGRAMMAZIONE E BILANCIO, GESTIONE ECONOMICA E GIURIDICA DEL PERSONALE

OGGETTO: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026 (ART. 48 D.LGS. N.198/2006)**

DICHIARAZIONE DI INSUSSISTENZA CONFLITTO DI INTERESSE E INSUSSISTENZA CAUSE DI INCOMPATIBILITA'

(art. 6 bis Legge n. 241/1990 e art. 7 DPR n. 62/2013, art. 3 del Codice di comportamento)

Il sottoscritto IDA FISCANTE, con riferimento al procedimento de quo, consapevole delle responsabilità penali, nel caso di dichiarazioni mendaci, di formazione o uso di atti falsi, di cui all'Art.76 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n.445,

D I C H I A R A

che non sussistono cause di conflitto di interesse, anche potenziale, e cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 6 bis Legge n. 241/1990, dell' art. 7 DPR n. 62/2013 e dell'art. 3 del Nuovo codice di comportamento del Comune di Lesina approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 219 del 27/12/2019.

Lesina, 14-12-2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE II
DOTT.SSA IDA FISCANTE
Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.

COMUNE DI LESINA

Provincia di Foggia

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 219 del 15-12-2023

OGGETTO: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026 (ART. 48 D.LGS. N.198/2006)**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(art.32, co. 1 della Legge n.69 del 18 giugno 2009)

Si certifica che il presente atto è affisso all'Albo Pretorio On Line di questo Comune in data odierna per 15 giorni consecutivi.

Lesina, 19-12-2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE I
DOTT.SSA MARIA VINCENZA ESPOSITO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Il Sottoscritto RESPONSABILE DEL SETTORE I, certifica che la presente deliberazione:

| | - è divenuta esecutiva poiché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 del D.lgs n. 267/2000);

| X | - diventerà esecutiva decorsi 10 (dieci) giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma 3 del D.lgs n. 267/2000).

Lesina, 19-12-2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE I
DOTT.SSA MARIA VINCENZA ESPOSITO

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.

PROGRAMMAZIONE PIANODI AZIONI POSITIVE

ANNO2024/2026

(D.LGS.198/06ART.48)

-

APPROVATACONDELIBERADELLAGIUNTACOMUNALEN-xxdelXX.XX.2023

PIANODELLEAZIONIPOSITIVEPERLEPARIOPPORTUNITA'TRIENNIO2024–2026

PREMESSA

Il presente Piano delle azioni positive per il triennio 2024/2026, si propone di "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominateazioni positive per le donne, al finedi rimuoveregliostacoli chedi fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successivemodificazionied integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e198/2006).

Intalecontestonormativo,e conle finalitàsopradescritteindividuatedallalegge,il Comunedi Lesina intendesvolgereunruolopropositivoepropulsivofinalizzatoallapromozioneedattuazionedeiprincipi delle pari opportunità ed alla valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale, dellecondizionidilavoroedisviluppoprofessionalechetenganocontoanchedella posizionedellelavoratriciedeilavoratoriinsenoallafamiglia,conparticolareriferimento:

1. all'aggiornamento ed alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. all'individuazione di concrete opportunità disviluppodicarrierae diprofessionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
3. all'analisidegliorariedelleformulediflessibilitàesistenti;
4. all'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzatealsuperamentodi specifiche situazioni di disagio;
5. allapromozione dellacomunicazione e diffusione delle informazionisui temi delle pari opportunità;
6. allatuteladell'ambientedilavorodacasidimolestie,mobbingediscriminazioni.

Lagestionedelpersonaleelemisureorganizzative,compatibilmenteconleesigenzedi servizioeconledisposizioninormativeintemadiprogressionidicarriera,incentivie progressioneconomiche,continuerannoatenerecontodeiprincipigeneraliprevistidalle normativeintemadipariopportunitàalfinedigarantireungiustoequilibriotrale responsabilità familiari e quelle professionali.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazionedellaperformanceorganizzativatengaconto,tral'altro,delraggiungimentodegliobiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti. Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione, è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007 nella quale si afferma che "*valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa …rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini*".

L'ORGANICODELCOMUNE

IlpianotriennaledelleazionipositivedelComunediLesinanonpuòprescindere dallaconstatazionechel'organicodelComunepresentaunosquilibriodigenereasvantaggio delle donne poiché la situazione è la seguente:

ORGANICODEL COMUNE		
DIPENDENTIAL31.12.2022-N.21	UOMINI	DONNE
	N.14	N.7
dicuin.4POSIZIONIORGANIZZATIVE	N.2	N.2

OBIETTIVI

Il piano delle azioni positive è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicendate in questo ente, consolidando quanto già attuato. Nella definizione degli obiettivi e in un'ottica di continuità, il Comune si ispira ai seguenti principi:

a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;

b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica, gli obiettivi da perseguire nel triennio sono:

1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4) verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali;
5) garantirel'assenzadidiscriminazionidigenerenelleproceduredimobilitàinterna;
6) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
7) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
8) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera soprattutto nelle posizioni lavorative medio-alte;
9) favorirepolitichediconciliazionedeitempiedelleresponsabilitàprofessionaliefamiliari.

Inparticolare,neltriennio,confermandoquantogiàstabilitonegliscorsianni,siconsideranorilevanti i seguenti obiettivi:

ORARI DI LAVORO

Favorirel'equilibrioelaconciliazionetraresponsabilitàfamiliarieprofessionali,attraversoazionicheprendono inconsiderazionesistematicamenteledifferenze,lecondizionieleesigenzediuominiedonneall'internodell'organizzazione,anchemedianteunadiversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche:

1) Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
2) Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

SVILUPPO CARRIERA-PROFESSIONALITA'

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica:

1) Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Le azioni positive:

- valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dal CCNL e dalla normativa vigente;
- formazione e aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere nel rispetto degli artt. 7,comma 4 e 57, comma1, lett.C)del D.Lgs. 165/2001 e dell'art.23del CCNL1.4.99;
- modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- attivazionedispecificipercorsidireinserimentonell'ambientedilavorodelpersonalealrientrodal congedo per maternità/paternità.

In particolare, per gli obiettivi più rilevanti:

ORARIDILAVORO

Azione positiva 1: Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettiveesigenzediconciliazionetralavitafamiliareelavitaprofessionale,determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Azione positiva 2 : Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità,e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale per poter permettere rientri anticipati.

Azionepositiva3:L'UfficioPersonaleraccoglieràleinformazionielanormativariferitaaipermessirelativiall' orariodilavoroperfavorirnelaconoscenzaelafruizionedaparteditutti idipendenti.SoggettieUfficicoinvolti:ResponsabiliSettori/Servizi–SegretarioGenerale –Ufficio Personale.

Achièrivolto:atuttiidipendenticonproblemifamiliarie/opersonali,aipart-time,ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azionepositiva2:Utilizzaresistemipremiantiselettivi,secondologichemeritocratiche chevalorizzinoidipendentimeritevoliattraversol'attribuzioneselettivadegliincentivi economiciedicarriera,nonchédelleprogressionieconomiche,senzadiscriminazionidigenere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienzaacquisita,senzadiscriminazioni.Nelcasodianalogaqualificazioneepreparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

DURATADELPIANO

Ilpresentepianohaduratatriennale.Ilpianoèpubblicatoall'AlboPretorioon-linedell'Ente.Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da porte procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

MONITORAGGIOEAGGIORNAMENTO

Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.