



# CITTA' DI GALATONE

## Provincia di Lecce

### Delibera della Giunta Municipale

N° 137 del 30.05.2013

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2013-2015.**

L'anno duemilatredici, il giorno trenta del mese di maggio alle ore 13,15 nella Residenza Comunale, convocata nelle forme di Legge, si è riunita la Giunta Municipale nelle sotto elencate persone:

Componenti			Presente	Assente
NISI	Livio	Sindaco		A
BOTRUGNO	Claudio	Vice Sindaco	P	
CAMPA	Annamaria	Assessore	P	
RIZZO	Giovanna	Assessore	P	
COLAZZO	Aurelio	Assessore	P	
ROSETO	Ivan	Assessore	P	
Totale			5	1

**Partecipa alla seduta il Segretario Generale del Comune Dott. Angelo RADOGNA.**

**Assume la Presidenza il Vice Sindaco Claudio BOTRUGNO** il quale, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e li invita a discutere e deliberare sulla proposta in oggetto sopraindicato.

### La Giunta Municipale

**Esaminata** la proposta di deliberazione relativa all'oggetto, sulla quale sono stati espressi, ai sensi dell'art. 49 del D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali - TUEL, i relativi pareri:

**Ritenuta** detta proposta di deliberazione debitamente motivata;

**Visto** il TUEL approvato con D.L.vo 267/2000 e ritenuta la competenza a deliberare ai sensi dell'art. 48;

**Ad unanimità** di voti resi nelle forme di legge

### Delibera

- **Di approvare, per quanto in premessa, la proposta di deliberazione che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;**

Letto confermato e sottoscritto

Il V. Sindaco  
(Claudio Botrugno)

Il Vice Segretario Generale  
(Dott. Angelo Radogna)





# CITTA' DI GALATONE

Provincia di Lecce

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

SETTORE PROPONENTE	SERVIZIO	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
AFFARI GENERALI	PERSONALE	Dott. Maurizio Pagano
OGGETTO	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2013-2015.	
Si attesta che l'istruttoria è stata effettuata nel rispetto delle Leggi, dello Statuto, dei Regolamenti e che i relativi documenti sono conservati C/o l'Ufficio proponente. Si attesta, inoltre, che la compilazione della proposta è conforme alle risultanze dell'istruttoria.		
<b>IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO</b> Dott. Maurizio Pagano		
Ai sensi dell'art. 49 del T.U. 18.08.2000, n.267 sulla proposta deliberazione i sottoscritti esprimono i pareri che seguono:		
<b>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO</b>	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: * Favorevole <input type="checkbox"/> Contrario per i seguenti motivi _____ _____ * Propone di dichiararla immediatamente eseguibile: Data 30.5.2013 <span style="float: right;"><b>Il Responsabile Dr. Maurizio Pagano</b></span>	
<b>IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA</b>	Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: * Favorevole <input type="checkbox"/> Contrario per i seguenti motivi: _____ _____ Data ..... <span style="float: right;">Il Responsabile ////////////////////////////////////</span>	

SEDUTA DEL 30.5.2013

ore 13,15 ESITO: Approvata

SI

Deliberazione n. 137

del 30.05.2013

**IL SEGRETARIO GENERALE**

Dott. Angelo Radogna

DA TRASMETTERE:

UFFICIO  
UFFICIO

## TESTO DELLA PROPOSTA .

Oggetto	<b>APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2013-2015.</b>
---------	---

### PREMESSO:

Relazione sull'argomento l'assessore alle politiche sociali Dott.sa Annamaria Campa.

Premesso:

**che** nell'ambito delle finalità espresse dal "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", D.Lgs 11.4.2006 n. 198 e successive modifiche ed integrazioni, ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2013-2015;

**che** l'art.48 del succitato Decreto Legislativo prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi;

**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 proposta di piano di azioni positive per il periodo 2013/2015 predisposto dal competente servizio personale con il parere favorevole dell'assessorato alle politiche sociali;

PRESO ATTO che nel merito è stata data la dovuta informazione alle rappresentanze sindacali unitarie;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

VISTO il Testo Unico approvato con D.Lgs. nr. 267 del 18.08.2000;

VISTI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, pareri che si allegano alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale del presente atto;

Con voti favorevoli ed unanimi, espressi in forma palese,

## **D E L I B E R A**

Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente atto.

- 1) La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) di adottare il **Piano di Azioni Positive triennio 2013/2015**, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- 3) di disporre l'invio della presente deliberazione, per quanto di propria competenza, alla Provincia di Lecce - Ufficio Consigliere di Parità, alle OO.SS. territoriali e alla RSU;
- 4) di pubblicare la presente sul Sito Web Istituzionale, nella sezione Trasparenza Valutazione e Merito.

Con separata votazione unanime favorevole, 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"

**PIANO DI AZIONI POSITIVE**  
**(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)**

Premessa:

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”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che 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 guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il comune di Galatone, 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, ed ha individuato quanto di seguito esposto.

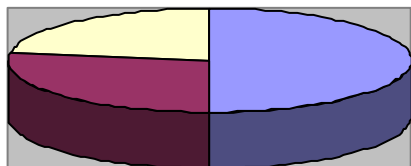
**Analisi dati del Personale**

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

**FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 30/ 04/2013**

Al 30 aprile 2013 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N. 82</b>
<b>DONNE</b>	<b>N. 37</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N. 45</b>



Così suddivisi per Settore:

<b>SETTORE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Settore Affari Generali	9	9	18
Settore Economico finanziario	3	3	6
Settore Tributi Att. Produttive	4	3	7
Settore Urbanistica	6	2	8
Settore Lavori Pubblici	7	1	8
Settore Servizi Sociali	4	17	21
Settore Polizia Municipale	12	2	14
<b>TOTALE</b>	<b>45</b>	<b>37</b>	<b>82</b>

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

<b>CATEGORIA</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
A	3	1
B	16	8
C	15	22
D	11	6
<b>TOTALE</b>	<b>45</b>	<b>37</b>

**Schema monitoraggio disaggregato per genere e tipologia di lavoro della composizione del personale:**

<b>CATEGORIA D</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	11	6	17
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA C</b>			
Posti di ruolo a tempo pieno	15	21	36
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
<b>CATEGORIA B</b>			
Posti di ruolo a tempo pieno	16	8	24
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA A</b>			
Posti di ruolo a tempo pieno	3	1	4
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, 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.

**Art. 1  
OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio 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.

**Art. 2  
Ambito d'azione: ambiente di lavoro  
(OBIETTIVO 1)**

1. Il Comune di Galatone si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
  - Pressioni o molestie sessuali;
  - Casi di *mobbing*;
  - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Con deliberazione della Giunta comunale sarà costituito e nominato il Comitato unico di garanzia per le Pari Opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che, oltre ad

avere un ruolo propositivo, avrà il compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità e di elaborare uno specifico codice di comportamento nella lotta contro le molestie sessuali.

3. Il Comitato unico di garanzia opererà per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del *mobbing*, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

### **Art. 3**

#### **Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. 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.
3. 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.
4. 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 Galatone 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.

### **Art. 4**

#### **Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)**

1. 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.
2. 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..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi eventualmente ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

### **Art. 5**

#### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)**

1. Il Comune di Galatone favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.



2. Continuare a 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 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.

**- *Disciplina del part-time***

All'interno della propria organizzazione degli uffici e dei servizi viene attuata la disciplina normativa e contrattuale regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

**- *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

**Art. 6**

**Durata**

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente e reso disponibile per il personale dipendente attraverso la pubblicazione sul sito internet istituzionale.

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.