



CITTÀ DI MELISSANO

PROVINCIA DI LECCE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 88 del 24/07/2018	Oggetto: Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2018/2020 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.
-------------------------	--

L'anno 2018 il giorno 24 del mese di LUGLIO alle ore 13:10, nella sala delle adunanze del Comune, convocata con apposito avviso, la Giunta Comunale, si è riunita nelle persone dei Sigg.:,,,,,

1 Conte Alessandro	Sindaco
2 Nassisi Antonio	Assessore
3 Fasano Silvia	Assessore
4 Cortese Stefano	Assessore
5 Surano Matilde	Assessore

Presente	Assente
Sì	
Sì	
Sì	
Sì	
Sì	

Partecipa il Segretario Comunale, Dott. Donato CHILLA.

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento in oggetto.

Pareri ai sensi dell'art. 49 – D.lgs. 18/08/2000, n°267

Parere Favorevole per quanto concerne la regolarità tecnica.

li, 24/07/2018

Il Responsabile
Dott. Donato Chilla

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che con la Legge 10 aprile 1991, n. 125 (“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”) sono state recepite in Italia le azioni positive istituite dal Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro;
- che con il Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n.196 sono state emanate direttive in materia di “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144.”;
- che con il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 ss.mm.ii. è stato approvato il “Codice delle pari opportunità”, le cui disposizioni «hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, 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 in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo;

TENUTI PRESENTI:

- l’articolo 19 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali stipulato il 14.09.2000, che prevedeva la costituzione del “Comitato pari opportunità” e l’attuazione di interventi che si concretizzassero in “azioni positive” a favore delle lavoratrici;
- l’articolo 8 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali del 22.01.2004, che prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*;

RICHIAMATI:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ss.mm.ii., il quale, tra l’altro:
 - > all’articolo 1, comma 1, lettera c), come sostituita dall'articolo 21, comma 1, lettera a) della Legge 04.11.2010 n. 183, prevede che l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche sia finalizzata, tra l’altro, a «realizzare la migliore utilizzazione dell'risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.»;
 - > all’articolo 6, comma 1, sostituito da ultimo dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, stabilisce che «Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.»;
 - > all’articolo 6, comma 6, sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera d), del predetto D.Lgs. n. 75/2017, dispone che «Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette»;
 - > all’articolo 7, comma 1, come sostituito, da ultimo, dall'art. 21, comma 1, lettera b) della citata Legge n. 183/2010, stabilisce che «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.»
 - > all’articolo 57, rubricato “Pari opportunità”, come modificato ed integrato dall'art. 21 della già citata Legge n. 183/2010, prevede, tra l’altro, la costituzione del CUG “Comitato unico di garanzia per le pari

opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni“ che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*;

> la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, la quale, citando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATO:

- che il sopra citato D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità”:

> all’articolo 42, comma 1 recita: «Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell’ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.»;

> all’articolo 48, comma 1, primo periodo, prevede che «Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (...*omissis*...) i comuni (...*omissis*...), sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’articolo 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’articolo 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 (...*omissis*...)»;

> all’articolo 48, comma 1 ultimo periodo, dispone che « (...*omissis*...). I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l’articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»;

- che, dunque, in caso di mancato adempimento, ossia di mancata adozione del Piano, il sopra riportato articolo 48 prevede la sanzione di cui al pure sopra ritrascritto articolo 6, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii., consistente nell’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

OSSERVATO:

- che l’adozione del Piano delle azioni positive non deve essere solo un formale adempimento ma deve costituire uno strumento concreto, creato su misura per l’ente, che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

- che nell’ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano delle azioni positive intende dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive;

RISCONTRATA la necessità:

- di promuovere azioni positive per le pari opportunità che investono trasversalmente vari settori dell’Ente;

- di procedere, in esecuzione degli obblighi normativi e in coerenza ai disposti normativi sopra citati, alla formulazione del Piano di azioni positive per il triennio 2018/2020 tenendo conto che il personale dipendente in servizio alla data del presente provvedimento è il seguente, tenuto conto del pensionamento di una unità donna di Cat. B alla data del 30/06/2018:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totali
Donne	2	4	2	0	8

Uomini	6	6	3	0	15
Totali	8	10	5	0	23

RAVVISATA l'urgenza di provvedere, stante la sanzione inibitoria di eventuali assunzioni in caso di mancata adozione;

ESAMINATO il documento Allegato A), contenente il "Piano delle azioni positive triennio 2018/2020", predisposto dal Responsabile del Settore competente per materia;

RILEVATO:

- che gli obiettivi di detto piano sono quelli di porre al centro dell'attenzione la persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppando i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuando competenze di genere da valorizzare, pur nel rispetto del principio generale di parità di trattamento e di equità;
- che nella predisposizione del Piano si è tenuto conto anche della Direttiva n. 1/2017 del 03.02.2017 emanata dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione a sostegno dell'allattamento materno ed all'introduzione di disposizioni per contrastare eventuali comportamenti discriminatori e atti delle pubbliche amministrazioni ostativi all'allattamento;

VALUTATA la proposta di "Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2018-2020" rispondente alla normativa di riferimento, nonché agli obiettivi e alle esigenze organizzative di questo Ente;

VISTI:

- il "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali", approvato con Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, nel testo vigente, in particolare, tra gli altri, l'articolo 194, ai sensi del quale gli enti locali riconoscono la legittimità dei debiti fuori bilancio con deliberazione consiliare di cui all'articolo 193, comma 2, o con diversa periodicità stabilita dai regolamenti di contabilità;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 198/2006;
- la Legge 07/08/1990, n. 241 e ss.mm.ii.;
- lo Statuto Comunale approvato con Deliberazione C.C. n. 22 del 24/04/2007;
- il vigente "Regolamento di organizzazione degli uffici e del personale", approvato con Deliberazioni dei Giunta comunale n. 80 del 11/04/2011, modificato ed integrato con deliberazioni n. 153 del 04/07/2011 e n. 159 del 14/07/2011;

DATO ATTO:

- che la proposta di Piano Triennale delle azioni positive è stata inviata con nota prot. n. 6521 del 23/07/2018, per informazione preventiva, alle Rappresentanze Sindacali;
- che la presente Deliberazione non comporta impegno di spesa e, quindi, non necessita di parere contabile;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico O. EE.LL. approvato con Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 ss.mm.ii., come sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera b) del Decreto Legge 10 ottobre 2012, n. 174, attestante, altresì, la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'articolo 147-bis del sopra detto D.Lgs. n. 267/2000, introdotto dal citato D.L. n. 174/2012;

RITENUTO:

- di approvare il "Piano Triennale delle azioni positive per il triennio 2018-2020", come predisposto e proposto dal Responsabile di settore competente;

con voti unanimi favorevoli e palesi;

DELIBERA

Per le ragioni indicate in premessa, che si intendono integralmente riconosciute, richiamate e trascritte nel presente dispositivo;

1) **DI APPROVARE**, ai sensi della normativa richiamata in premessa, il “Piano di Azioni Positive per il triennio 2018-2020”, redatto ai sensi dell’articolo 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 ss.mm.ii., allegato al presente atto sotto le lettera A) per farne parte integrante e sostanziale;

2) **DI TRASMETTERNE** copia, quale documento definitivo, alle Rappresentanze Sindacali (OO.SS. e RSU);

3) **DI DARE ATTO** che il Piano:

- sarà pubblicato sull’Albo pretorio on line dell’Ente, sul sito internet in apposita sezione;
- sarà diffuso per opportuna conoscenza tra tutti i dipendenti.

Con successiva e separata votazione unanime favorevole e palese, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Testo Unico O. EE.LL. approvato con Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 ss.mm.ii., stante l'urgenza a provvedere.

Verbale letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
CONTE ALESSANDRO

il Segretario Comunale
DOTT. DONATO CHILLA

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio Online del Comune il 24/07/2018 per restarvi quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 - comma 1 - D. Lgs. 18/08/2000, N°267.

il Segretario Comunale

Dott. Donato CHILLA

Melissano, li 24/07/2018

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per:

Dichiarazione di immediata eseguibilità (art.134 comma 4° D.Lgs. 267/2000)

Decorrenza gg. 10 dall'inizio della pubblicazione

Melissano, li 24/07/2018

il Segretario Comunale

Dott. Donato CHILLA
