



**COMUNE DI FRAGAGNANO**  
*PROVINCIA DI TARANTO*

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**C O P I A**

Comunicazione ai Capigruppo Consiliari  
il 23/11/2023 Nr. Prot. 11.573

<b>OGGETTO:</b> <b>Piano Azioni Positive 2024/2026</b>	Nr. Progr. <b>170</b>
	Data <b>23/11/2023</b>
	Seduta Nr. <b>51</b>
	Proposta <b>181</b>
	Settore FINANZE

L'anno DUEMILAVENTITRE questo giorno VENTITRE del mese di NOVEMBRE alle ore 13:45 convocata con le prescritte modalità, Solita sala delle Adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Qualifica</b>	<b>Presenza</b>
FISCHETTI Giuseppe	SINDACO	Presente
Bisanti Serena	ASSESSORE	Presente
Traetta Lucia	ASSESSORE	Presente
Cannarile Massimiliano	ASSESSORE	Presente
Galeone Antonio	ASSESSORE	Assente
<b>Totale Presenti</b>	<b>4</b>	<b>Totale Assenti</b>
		<b>1</b>

**Assenti giustificati i signori:**

GALEONE ANTONIO

**Assenti NON giustificati i signori:**

Nessun convocato risulta assente ingiustificato

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Marianunzia Margherita.

In qualità di SINDACO, il Sig. FISCHETTI GIUSEPPE assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

**Oggetto: Piano Azioni Positive 2024/2026**

**LA GIUNTA COMUNALE**

VISTO il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla legge 10/04/1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”.*

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto decreto 198, 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, ... 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”.*

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. 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 opportunità nella pubblica amministrazione;

-Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009 “Attuazione della Legge 4.03.2009. n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione”

- l'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia(CUG) 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 *mobbing*;

-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;

-Legge 5 novembre 2021, n. 162 recante Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo;

-Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazione ai sensi del Decreto-Legge 30.04.2022 n. 36 convertito con modificazioni in L. 29.06.22 n. 79;

**ATTESO che:**

- il Comune di Fragagnano, in coerenza con il proprio Regolamento, oltre che con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 170 DEL 23/11/2023

condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

- con determinazione dirigenziale n. 139 del 21.04.2021 si è provveduto a nominare il CUG per il quadriennio 2021 – 2024, ai sensi dell'art. 57, cc. 01-05, D.Lgs. n. 165/2001;

CONSIDERATO che:

- con propria deliberazione n. 57 in data 07.05.2023, è stato approvato il *"Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025"*;

- che alla luce del monitoraggio – giusto verb. prot. 3023 del 24.03.23 – sono state fornite nuove proposte all'Ente alcune delle quali possono essere assorbite per competenza nel PAP;

- Che è in corso il monitoraggio delle azioni del Piano per l'anno 2023;

- 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 dover ribadire le stesse misure previste per il previgente piano per il triennio 2024 – 2026 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

VISTA la disciplina contrattuale nazionale e decentrata applicabile al personale del comparto Funzioni Locali;

VISTO l'art. 42 del D. Lgs 11/4/2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive";

VISTO il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

VISTO il CCNL del 16.11.2022;

VISTO l'art. 48 del Tuel 18 agosto 2000, n. 267;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio, ex art. 49 del Tuel n. 267/2000;

### DELIBERA

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, e che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

1. di APPROVARE ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell'11/4/2006 l'allegato piano delle azioni positive - triennio 2024 – 2026;
2. di PUBBLICARE la presente all'Albo Pretorio dell'Ente.
3. DI DICHIARARE con separata ed unanime votazione palese, stante l'urgenza di provvedere in merito, il presente deliberato immediatamente esecutivo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 131, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

## ALLEGATO



## COMUNE DI FRAGAGNANO PROVINCIA DI TARANTO

Via Cesare Battisti, 1 – 74022 FRAGAGNANO (TA)  
C.F.: 80009890734 – P.I. 01042380731

### PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026 (Art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/04/2006 nr. 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 che 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*” ha ad oggetto misure volte ad eliminare ogni discriminazione.

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. e 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 presente *Piano triennale delle Azioni Positive* 2024/2026 recepisce le proposte del CUG dell’ente e tiene conto dei risultati delle rilevazioni dallo stesso effettuate, strumenti importanti nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di emersione di nuove esigenze; inoltre tenuto conto delle peculiari caratteristiche delle azioni positive, ossia della temporaneità e specialità delle stesse, il Piano si propone di migliore ed integrare le precedenti misure programmatiche, in continuità con il precedente Piano 2022-2024. Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che si intende perseguire e le iniziative programmate per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

#### Analisi Situazione del Personale

Dall’analisi della situazione del personale dipendente è emerso il seguente quadro di raffronto uomini e donne:

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 170 DEL 23/11/2023

**SITUAZIONE AL 31.10.2023**

Descrizione	N.	%
Donne	11*	57,89%
Uomini	8*	42,11%
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>100,00%</b>

SUDDIVISIONE PER SERVIZI	DONNE	UOMINI
Segretario Generale	1	0
Affari Generali	2	2
Servizi demografici	2	1
Ufficio Finanziario	1	1
Tributi	1	0
Ufficio personale	1*	
UTC	1	3
Polizia Locale	1	2*
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>9</b>

**Numero dipendenti per categoria:**

	Donne	Uomini
operatori	0	3
Operatori Esperti	0	1
Istruttori	6*	4*
Funzionari ad E.Q.	1	1
Funzionari ad E.Q. con incarichi di P.O.	3	0
Segretario Comunale	1	0
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>9</b>

\* n. 2 assunzioni (1 donna – Ufficio Personale e 1 uomo- Polizia Locale) in fase di definizione

**OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE**

Nel corso del triennio questa Amministrazione comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Nello specifico intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

## 1. Descrizione intervento: FORMAZIONE

**Obiettivo:** Programmare attività formative organizzate dall’Ente da affiancarsi ai corsi specifici affinché sia assicurata a tutti i dipendenti la crescita professionale e/o di carriera

**Finalità strategiche:** Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

**Azione positiva 1:** i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all’Amministrazione Comunale anche attraverso l’utilizzo delle professionalità esistenti.

**Azione positiva 2:** predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Responsabili di P.O. – Segretario.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti.

## 2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

**Obiettivo:** Favorire l’equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa 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:** Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l’ottimizzazione dei tempi di lavoro.

**Azione positiva 1:** Favorire l’applicazione del part-time e di forme personalizzate di orario di lavoro, tarate sulle motivate esigenze di conciliazione vita/lavoro del dipendente che ne faccia richiesta.

**Azione positiva 2:** prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

**Azione positiva 3:** proseguire l’esperienza del lavoro agile avviata nell’anno 2020 ed attuata nell’ambito dell’emergenza pandemica da Covid-19 nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, e confermarne l’utilizzo quale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di “risultati” che al mero “tempo di lavoro”, sperimentando il Pola adottato e aggiornato dall’Ente, in una logica di continuità con le forme di smart working semplificato finora applicate.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Responsabili di P.O. – Segretario.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

## 3. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

**Obiettivo:** Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

**Finalità strategica:** aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di P.O., favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

**Azione positiva 1:** programmare incontri di sensibilizzazione e informazione sul tema delle pari opportunità in sinergia con la *Commissione Comunale delle Pari Opportunità*.

**Azione positiva 2:** informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Commissione Comunale delle Pari Opportunità e Ufficio Personale.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti.

## MONITORAGGIO

Gli obiettivi del presente Piano saranno oggetto di monitoraggio annuale, da realizzarsi anche tramite CUG e, ove ritenuto necessario, potranno essere riprogrammati e aggiornati in ragione dei risultati conseguiti e delle esigenze *medio tempore* rilevate

## DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Sarà inoltre reso disponibile in rete per tutte le dipendenti e tutti i dipendenti del Comune di Fragagnano. Nel periodo di validità presso l'Ufficio di Segreteria e l'Ufficio Personale del Comune, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Il presente verbale, redatto in conformità alla volontà espressa dal Sindaco - presidente viene sottoscritto a norma di legge come segue:

**IL SINDACO**

F.to DOTT. GIUSEPPE FISCHETTI

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to DOTT.SSA MARIANUNZIA MARGHERITA

---

**SI ATTESTA**

**LA TRASMISSIONE**

- Della presente deliberazione ai sigg.ri Capigruppo consiliari con nota n° 11.573 del 23/11/2023 (art. 125 D.Lgs. 267/2000)

**L'ESECUTIVITÀ**

Della presente deliberazione avvenuta il 23/11/2023 in quanto:

- Dichiara immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000).
  - Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma 3 del D.Lgs. 267/2000)
- 

**LA PUBBLICAZIONE**

Del presente atto all'Albo pretorio di questo Comune dal 23/11/2023 al 08/12/2023.

Fragagnano, 23/11/2023

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

DOTT.SSA ANNACHIARA COLUCCI

---

**DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ**

È COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE.

Addì, 23/11/2023

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

DOTT.SSA ANNACHIARA COLUCCI

---



## ***DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE***

Delibera nr. **170** Data Delibera **23/11/2023**

### **OGGETTO**

Piano Azioni Positive 2024/2026

---

### **PARERI DI CUI ALL' ART. 49, COMMA 1 D.Lgs. 267/2000**

---

<b>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO</b>	Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere : <b>FAVOREVOLE</b>
	Data 23/11/2023 <b>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO</b> F.to Dott.ssa TAMARA LONOCE
<b>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO</b>	Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere : <b>FAVOREVOLE</b>
	Data 23/11/2023 <b>IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI</b> F.to Dott.ssa TAMARA LONOCE