



**COMUNE DI STATTE**  
**PROVINCIA DI TARANTO**

N. 71  
SEDUTA DEL 30-10-2024  
Ore: 13:30

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

COPIA

**OGGETTO:**

Approvazione Piano triennale delle Azioni Positive 2025-2027

L'anno duemilaventiquattro il giorno trenta del mese di ottobre in Statte, nella Residenza Municipale, convocata nelle forme prescritte, si è riunita la Giunta Comunale composta ai sensi e per gli effetti dell'art.8 comma 3 del Dlgs. 235/2012, nelle persone dei Signori;

		PRESENTE/ASSENTE	
1.	Spada Dott. Fabio	Presente	Sindaco
2.	Perez Isabella	Assente	Vice Sindaco
3.	Granio Giuseppina	Presente	Assessore
4.	Galeone Ciro	Presente	Assessore
5.	Pascucci Rosalinda	Presente	Assessore
6.	Assi Andrea	Presente	Assessore

Assiste alla seduta il SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa Marianunzia MARGHERITA

Il Sindaco: Dott. Fabio Spada

Constatato che l'adunanza è valida per il numero degli intervenuti, invita i componenti alla trattazione della pratica in oggetto

Pareri ex art. 49, c. 1, D.Lgs. 267/2000	Esito	Data	Responsabile del Settore
REGOLARITÀ TECNICA	<i>Favorevole</i>	<i>29-10-24</i>	<i>Greco Dott.ssa Monica</i>
REGOLARITÀ CONTABILE	<i>Favorevole</i>	<i>29-10-24</i>	<i>PALMA Dott.ssa ELENA</i>

**Premesso che:**

- gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive come disposto dall'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni “...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare.... la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne”, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile;
- il D.Lgs. 165/01, così come modificato dal D.Lgs. 150/09 “Riforma Brunetta”, dalla legge 183/2010 “Collegato Lavoro” e da ultimo dalla Legge 215/2012 “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”, fa emergere con chiarezza l'attenzione del legislatore alle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, con la novità che per la finalità, perseguita dal decreto di riforma del lavoro pubblico, di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, si aggiunge la garanzia dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- per la prima volta, in una disposizione appartenente all'ordinamento nazionale, si parla esplicitamente di garantire ai lavoratori l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, al fine di un più generale benessere organizzativo;
- il divieto di discriminazione, introdotto dal Collegato Lavoro, deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, da ultimo espressi con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal D.Lgs. 5/2010, trasfusi nel D.Lgs. 198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, nella parte in cui afferma che l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità ha come presupposto la eliminazione delle discriminazioni e la prevenzione delle stesse ed ancora che le amministrazioni sono tenute a garantire ed esigere l'osservanza delle norme che vietano qualsiasi discriminazione diretta e indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa;
- il divieto di forme di violenza morale o psichica è strettamente connesso al fenomeno del mobbing che, come è noto, nell'ordinamento italiano non è direttamente disciplinato, ma che in già diversi contratti collettivi nazionali è stato oggetto di tutela;

- l'art. 21 del Collegato lavoro, interviene anche sull'art. 7 del D.Lgs. 165/01, declinando maggiormente il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, già contenuto nell'articolo in questione, con la seguente formulazione letterale: «1. 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»;
- il richiamo al benessere organizzativo è strettamente connesso con la previsione contenuta all'art. 28 del D.Lgs. 81/08, "TU in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro", che prevede l'innalzamento dei livelli di tutela di tutti i prestatori di lavoro sia in termini soggettivi di categorie di lavoratori che in termini oggettivi di rischio, attraverso, in particolare, la previsione della obbligatorietà della valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004;
- l'ulteriore intervento, dell'art. 21 del Collegato Lavoro, è sull'art. 57 del D.Lgs. 165/01, disposizione interamente dedicata al tema delle pari opportunità, che introduce diversi commi prima del comma 1, aventi per oggetto la costituzione e il funzionamento di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", all'interno di ciascuna amministrazione, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
- Con il D.Lgs. 150/09 di Riforma del Lavoro Pubblico in tema di parità e pari opportunità con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance, vi è quella che la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità, come indicato all'art. 3 dello stesso decreto. Sul tema dello sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance, si è espressa la CIVIT con la deliberazione n. 22/2011.
- Con la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità volta ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozioni della parità e delle pari opportunità e per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione ( che sostituisce la direttiva del 23 Maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 Marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di Garanzia).

## Viste

- le disposizioni contrattuali in materia di pari opportunità e parità di trattamento:
  - art. 4. Comma 2, lett. o) del CCNL 1998/2001 secondo cui "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie: (...) o) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive";
  - art. 14, comma 3, del CCNL 1998/2001 che prevede che "Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa";

- art. 19 del CCNL del 14/9/2000 che prevede l'istituzione di Comitati per le pari opportunità con il compito di formulare proposte per concordare misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici;
- l'art. 25 del CCNL 5/10/2001 che prevede che gli enti debbano adottare con proprio atto un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nel luogo di lavoro, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL del 1/4/1999;
- l'art. 8 del CCNL 22/01/2004 che sancisce, comma 3, l'obbligo di istituire specifici Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing a cui affidare una serie di compiti fra cui la proposta di definizione di un codice di condotta.
- L'art. 49-ter del CCNL 21/05/2018 al comma 8 sancisce che le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

Preso atto che la mancata adozione del Piano triennale delle Azioni Positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, comporta il divieto di assunzione a qualsiasi titolo come prescritto all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001.

Premesso e visto quanto sopra.

Considerato che l'Amministrazione si è dotata di un Piano di Azioni Positive, in continuità e come da ultimo triennio 2024 – 2026, nel rispetto del principio delle pari opportunità, inteso come principio fondamentale ed ineludibile da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale, per promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura.

I temi che sono stati trattati e maggiormente attenzionati sono:

- parità di genere;
- divieto di discriminazioni;
- benessere organizzativo;
- cultura aziendale;
- organizzazione flessibile del lavoro, per la conciliazione dei tempi casa-lavoro;
- assunzioni
- formazione

Ritenuto e condiviso che l'obiettivo dell'amministrazione è quello di:

- fornire i mezzi e gli strumenti dell'agire, adeguati e a sostegno dei diversi tempi e cicli di vita di ciascuno, così che l'uguaglianza formale possa diventare uguaglianza sostanziale;
- operare attivamente per eliminare gli ostacoli derivati da culture e atteggiamenti discriminati;
- avere come obiettivo la qualità del lavoro, della vita e dei servizi;
- sviluppare le competenze;
- mantenere in stretta correlazione le politiche di gestione del personale con le politiche attive per le pari opportunità ed in virtù di ciò si impegna a pianificare, organizzare, misurare e a valutare in un'ottica di genere, in garanzia delle pari opportunità, strutturando il sistema premiante in un'ottica di genere: l'applicazione e l'osservanza delle politiche di genere diventano uno elemento di valutazione di tutto il personale dirigenziale

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di delibera in oggetto;  
Ritenuto di approvare la proposta sopraindicata.  
A voti unanimi e favorevoli resi nelle forme di rito

## DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa, che qui si intendono riportate e trascritte per farne parte integrante e sostanziale del presente atto;

- 1) Di approvare, come motivato in premessa e sulla base dei principi ivi enunciati, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025/2027, ai sensi di quanto disposto dall'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", come da Allegato A) che è parte integrante del presente atto.
- 2) Di dare atto che il presente Piano triennale delle Azioni Positive:
  - rientra a pieno titolo nelle linee programmatiche e strategiche di sviluppo dell'amministrazione;
  - rientra tra gli indicatori di efficacia ed efficienza utilizzati dagli organismi interni di valutazione.
- 3) Di dare atto che in fase di applicazione di quanto contenuto nel Piano di cui all'allegato A), saranno verificate di anno in anno le eventuali esigenze di stanziamento di risorse per la sua realizzazione.
- 4) Di pubblicare la presente deliberazione sul sito internet del Comune.
- 5) Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 del D.Lgs.267/00.



Approvato e sottoscritto.

IL Sindaco  
*Dott. Fabio Spada*

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott.ssa Marianunzia MARGHERITA

---

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti di ufficio

A T T E S T A

Ai sensi del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000

■ che la presente deliberazione:

- È affissa all'Albo Pretorio con il n. 1139 dal 30-10-2024 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi fino al 14-11-2024 ;
- È dichiarata eseguibile il giorno 30-10-2024 (art.134, comma 3 - 4, del D. Lgs. 267/00);
- E' comunicata, in elenco con il protocollo n. 17659 , in data 30-10-2024, ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'art.125 del D.Lgs.267/00;
- E' inviata alla Prefettura con nota n. del ai sensi dell'art. 135, D. Lgs. 267/00.

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott.ssa Marianunzia MARGHERITA