



Città di Lecce

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 83 DEL 31/07/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (ANNUALITA' 2019-2021) - AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006.

L'anno duemiladiciannove, addì TRENTUNO del mese di LUGLIO, alle ore 14.05, nella sala delle adunanze del Comune si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

		Presente	Assente
1) SALVEMINI Carlo	Sindaco	X	
2) DELLI NOCI Alessandro	Vice Sindaco	X	
3) CICIRILLO Fabia Anna	Assessore	X	
4) SIGNORE Sergio	"	X	
5) GNONI Christian	"	X	
6) MIGLIETTA Rita	"	X	
7) VALLI Angela	"		X
8) MIGLIETTA Silvia	"	X	
9) DE MATTEIS Marco	"	X	
10) FORESIO Paolo	"		X
	TOTALE	8	2

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott. ssa Anna Maria GUGLIELMI

Assume la Presidenza il dott. Carlo SALVEMINI nella qualità di Sindaco che, dichiarata aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto, la cui istruttoria è stata predisposta dall'Ufficio: Politiche di Genere.

relazione dell'Assessore AL PERSONALE

Premessa

Le leggi nazionali e comunitarie e non ultima la carta costituzionale hanno sancito la parità tra donne e uomini: nondimeno parliamo ancora d'uguaglianza formale.

La strada da percorrere è ancora molta, per rimuovere gli ostacoli che impediscono la reale e piena parità di opportunità nel mondo del lavoro sono stati introdotti i Piani di Azioni Positive, misure speciali e temporanee per rispondere e correggere comportamenti e discriminazioni, sia dirette che indirette, nei confronti delle donne. L'effettiva parità tra uomo e donna, nel mondo del lavoro - nel settore pubblico come in quello privato rappresentano ancora un obiettivo da raggiungere più che un'esperienza consolidata.

L'aumento della presenza delle donne nel contesto lavorativo, è stato accompagnato da una segregazione occupazionale che vede una maggiore concentrazione di donne o uomini in determinati tipi di attività o determinati livelli di attività e occupazione dando luogo alla segregazione orizzontale, che spesso confina le donne in una gamma di occupazioni più ristretta rispetto a quella degli uomini (fenomeno denominato segregazione orizzontale) e ai livelli di responsabilità più bassi (fenomeno denominato segregazione verticale).

Inoltre, la scarsa presenza di donne nelle posizioni di vertice denota l'esistenza di barriere invisibili che di fatto ostacolano l'accesso delle donne a responsabilità di primo piano, questo evidenzia il perdurare del fenomeno denominato del "glass ceiling" (del soffitto di vetro).

Tali discriminazioni sono molto diffuse ed i legislatori italiani hanno iniziato a sancire fin dal 1991 la necessità e l'obbligo di piani di azioni positive nelle realtà lavorative, come previsto dalla L.125/1991, al fine di realizzare un'uguaglianza sostanziale tra i generi; tale obbligo, evidentemente non recepito adeguatamente dal mondo del lavoro sia pubblico che privato, è stato ribadito a più riprese.

Il proliferare delle leggi denota la difficoltà del processo di cambiamento che non può realizzarsi a pieno se non c'è un cambiamento culturale, che passa attraverso l'integrazione trasversale della dimensione di genere nelle politiche, negli atti programmatici generali dell'ente, nella gestione e nella rilevazione dei risultati, cioè attraverso il gender mainstreaming.

Per gender mainstreaming s'intende l'integrazione della dimensione delle pari opportunità/della dimensione di genere, e più precisamente (vedasi glossario "100 parole per la parità", a cura della Commissione Europea): *"l'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra le donne e gli uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure d'ordine generale sensibilizzandole alle necessità di raggiungere la parità tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione (comunicazione della Commissione COM (96) 67 def. Della Commissione del 21/02/96)"*

Vista la premessa;

Viste le seguenti fonti normative e regolamentari:

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive", a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267: "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali"
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità"
- Direttiva 23 maggio 2007 PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.";
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 - avente ad oggetto: "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione

femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” - art. 21;

- Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) emanate il 4.3.2011;
- le leggi regionali correlate al tema;
- il vigente Statuto Comunale (approvato con delibera di Consiglio Comunale n.1 del 14.02.2014);
- il vigente "Regolamento degli Uffici e dei Servizi"(approvato con delibera di C.S n.97 del 18/12/1997);
- il vigente regolamento del CUG (approvato con delibera di Giunta Comunale n. 1066 del 30/12/2011 ad oggetto: "Approvazione regolamento di Istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni");
- il vigente "Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone nei luoghi di lavoro, per la promozione del benessere relazionale e per la prevenzione delle situazioni di disagio lavorativo" (approvato con delibera di C.C. 13 del 12/02/2007);
- in particolare l'art. 48 del D.Lgs 198/2006 che testualmente recita: "1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 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'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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 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. (omissis)";

Rilevato che l'obbligo normativo sopra espresso viene adempiuto mediante l'adozione di un PIANO DI AZIONI POSITIVE, che è da intendere come un documento programmatico di alta amministrazione di cui gli enti si dotano per attuare quelle azioni che possono riequilibrare all'interno del contesto organizzativo le disuguaglianze di genere;

Valutata la necessità di promuovere azioni positive per le pari opportunità che investono trasversalmente vari Settori dell'Ente;

Visto il verbale della seduta del CUG svoltasi il 05.04.2019 in occasione della quale sono state approvate le azioni da inserire nel Piano Azioni Positive triennio 2019-2021;

Visto il verbale della seduta del CUG svoltasi il 15.07.2019 in occasione della quale è stata discussa la bozza della Relazione Annuale del CUG e successivamente approvata nel suo testo definitivo;

Considerato che le azioni inserite nel Piano Azioni Positive concernenti la formazione saranno inserite nel Piano della Formazione in corso di redazione;

Atteso che, in linea con le finalità individuate nel citato art. 48 del D.Lgs. 198/2006 si è provveduto a redigere l'allegato "PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (annualità 2019-2021)";

Rilevato che le azioni inserite nel Piano Azioni Positive saranno inserite nel Peg dei Settori competenti;

Preso atto del contenuto delle "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)" le quali prevedono tra i compiti propositivi del CUG "la predisposizione di Piani di Azioni Positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne" (vedasi paragrafo 3.2) e che il CUG ha provveduto in tale senso;

Visto il contenuto nelle precitate Linee Guida sul funzionamento del CUG (vedasi paragrafo 3.2) che prevedono: "Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge (...)";

Considerato che le attività di supporto tecnico amministrativo al CUG rientrano nella competenza dell'Ufficio Politiche di Genere la cui eventuale ricollocazione sarà definita con successivo atto;

Preso atto che per lo svolgimento delle azioni inserite nel Piano azioni Positive, in particolare per quel che riguarda l'attività formativa/informativa previste nelle azioni, è stata quantificata una previsione di spesa complessivamente pari a € 10.000,00; che tali attività formative/informative - in termini generali riguarderanno i temi del benessere organizzativo, dello sviluppo di una cultura di genere e antidiscriminatoria, le politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le disparità di genere, sono già inserite nel Piano Annuale della Formazione approvato con delibera commissariale n.185 del 29/03/2019;

Considerato che la presente proposta deliberativa ha riflessi diretti sulla situazione economico finanziaria dell'ente;

Acquisiti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000;

Acquisiti inoltre, ai sensi dell'art. 48 c.1 del Dlgs. 198/2006, il parere della Consigliera di Parità e delle RSU;

Preso atto dei contenuti di cui l'art.48 del D.Lgs n.267/2000 e riscontrata la propria competenza nell'adozione del presente atto;

Vista l'istruttoria che precede;

LA GIUNTA COMUNALE D E L I B E R A

- 1) **DI PRENDERE ATTO** della relazione annuale del CUG approvata dal Comitato Unico di Garanzia (allegato A) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) **DI APPROVARE** il " Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021" (allegato B) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 3) **DI DARE ATTO** che le azioni inserite nel Piano Azioni Positive concernenti la formazione sono inserite nel Piano Annuale della Formazione approvato con delibera commissariale n.185 del 29/03/2019
- 4) **DI DARE ATTO** che le azioni inserite nel Piano Azioni Positive sono inserite nel Peg dei Settori coinvolti;
- 5) **DI DEMANDARE** al Dirigente del Settore competente che provvederà - tramite l'Ufficio Politiche di Genere - all'adozione degli atti consequenziali per dare attuazione al presente atto;
- 6) **DI TRASMETTERE** copia del presente provvedimento agli uffici comunali competenti;
- 7) **DI RENDERE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 c.4 del D.Lgs.267/2000, con separata votazione unanime.

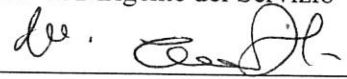
PARERI sulla proposta di deliberazione (art. 49, comma 1, Dlgs 18.8.2000 n. 267)

PER LA REGOLARITA' TECNICA-AMMINISTRATIVA

Si esprime parere POSITIVO

Data 16/7/2019

f.to Il Dirigente del Servizio

 de. 

PER LA REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere POSITIVO

Data 16/07/2019

f.to Il Dirigente del Servizio
DOTT. SALVATORE LAUDISA

Il presente verbale viene sottoscritto nei modi di legge

IL SINDACO PRESIDENTE

F.to C. SALVEMINI

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to Dott.ssa A. M. GUGLIELMI

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è in pubblicazione all'albo pretorio del Comune

dal 02 AGO. 2019 al 16 AGO. 2019

Dichiarata esecutiva ex art. 134, comma 4, Dlgs 267/2000

02 AGO. 2019
Lecce, _____

Il Segretario Generale

f.to Dott.ssa A. M. Guglielmi

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che copia della presente deliberazione:

- è stata affissa all'albo pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi

dal _____ al _____, ex art. 124, comma 1, Dlgs 267/2000;

- è stata comunicata, con foglio n. _____, in data _____ ai sigg. Capigruppo Consiliari ex art. 125 Dlgs 267/2000.

Lecce, _____

Il Segretario Generale

f.to Dott.ssa A. M. Guglielmi

Per copia conforme all'originale, da utilizzare per uso amministrativo.

Lecce, 02 AGO. 2019

Il Segretario Generale



COMITATO UNICO DI GARANZIA



Città di Lecce

Relazione annuale sulla situazione del personale riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

ANNO 2018

Relazione annuale sulla situazione del personale riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

Premessa

La presente relazione è approvata dal Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il CUG è così composto:

- Presidente del CUG: Antonio Michele Guido
- componenti effettivi per l'Amministrazione:
 1. Rosamaria Ninni (componente effettivo)
 2. Maria Teresa Mele (componente effettivo) Marina Esposito (componente supplente);
 3. Antonella Stefanizzi (componente effettivo) Laura Gabbellone (componente supplente);
 4. Alessia Negro (componente effettivo) Nadia Calabrese (componente supplente);
- componenti effettivi e supplenti di nomina sindacale:
 1. per il CSA: Margherita Pirrazzo (componente effettivo) e Savino Conte (componente supplente)
 2. per la CISL: Fabio Sicuro (componente effettivo) e Alessandra Arnesano (componente supplente)
 3. per la CGIL: Patrizia Calasso (componente effettivo) e Giuseppe Vierbo (componente supplente);
 4. per la UILFLP: Lara Costantini (componente effettivo) e Claudia Loiacono (componente supplente)

I componenti sono stati nominati con determina recante n. 499 del 25.2.2019 del Registro Generale e n. 25 del 25.02.2019.

In occasione dei primi incontri, l'attenzione si è concentrata sulla richiesta di redazione del nuovo Piano di Azioni Positive (PAP) dell'Ente.

In via preliminare è stato ritenuto necessario acquisire informazioni sullo stato di attuazione del PAP e sull'attività svolta dal CUG, durante il precedente mandato. In occasione della seconda riunione del CUG, sono stati individuati gli abbinamenti per le sostituzioni dei componenti supplenti per l'Amministrazione.

In data 2.7.2019, come da verbale agli atti, si procede alla discussione di questa relazione, redatta in attuazione della Direttiva del 4/3/2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e del Ministero delle Pari Opportunità come da contenuto del paragrafo 3, che affida al Comitato Unico di Garanzia (CUG) il compito di redigere, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- *dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2009;*
- *dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";*

Tale obbligo, peraltro già sancito dall'art. 46 del D.Lgs. 198 del 2006, e dal paragrafo 4 della Direttiva del 23.5.2007 viene ripreso anche nell'art 3 del vigente "Regolamento di Istituzione e Funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 1066 del 30/12/2011).

Relativamente al ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG), si specifica che con la sua istituzione il legislatore ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche a ogni altra forma di discriminazione, diretta e indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Si riportano di seguito stralci delle Linee Guida del 11.3.2011 che contengono esplicito riferimento alle necessità che le amministrazioni si facciano carico del rispetto del principio di pari opportunità. Nelle stesse si legge:

“Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza. Risponde in pieno a queste esigenze la novella legislativa, prevedendo espressamente che le amministrazioni pubbliche garantiscano pari opportunità, un ambiente improntato al benessere organizzativo e si impegnino a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica al proprio interno. L'unicità del CUG risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando, altresì, un elemento di razionalizzazione.

L'art. 57 del d.lgs 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010) è in linea, inoltre, con il quadro delineato dal d.lgs. 150/2009, che ha inteso attuare una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, prevedendo la promozione delle pari opportunità come uno strumento chiave per realizzare tale riforma.

Il riferimento alle pari opportunità, contenuto sia tra i principi generali (art.1) sia nei successivi articoli (artt. 3, 8, 9, 13 e 14) del d.lgs. 150/2009, rappresenta un significativo elemento d'innovazione: le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

Perseguire la parità tra i generi nella Pubblica Amministrazione significa, dunque, agire contemporaneamente sui diversi fronti dell'innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento della classe dirigente, dell'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito e, non ultimo, della capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno”.

È utile ricordare che il tema della promozione delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere organizzativo e della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro si colloca in modo strategico all'interno delle politiche del lavoro e risulta intrecciato ad aspetti che riguardano sia le misure di organizzazione del lavoro, sia i sistemi del welfare e delle politiche familiari. In particolare, le politiche di conciliazione sono una necessità per le donne e per gli uomini che lavorano e rappresentano efficaci strumenti per l'ottimizzazione della gestione delle risorse umane e per conseguire maggiori livelli di performance organizzativa e individuale.

A fronte di quanto espresso, si evidenzia pertanto la necessità di dare adeguata rilevanza all'attività del CUG e di non limitare l'attenzione allo stesso circoscrivendone il coinvolgimento alle convocazione e agli adempimenti, derivanti unicamente da obblighi di legge sanzionati (es: divieto di assunzioni in caso di mancata approvazione dei Piani di azioni positive) che snaturano e svuotano un istituto estremamente importante per i dipendenti. Di fatto l'efficacia dei CUG, organi che si inseriscono in una visione più innovativa della Pubblica Amministrazione, aperta a una gestione delle risorse umane più attenta alla promozione del benessere relazionale, è strettamente collegata al contesto socio-culturale di riferimento e al livello di attenzione, riconoscimento e legittimazione del suo operato da parte degli enti in cui opera.

Inoltre si condivide la necessità che il PAP venga inserito negli atti programmatici dell'ente come per esempio il PEG e la RPP (Relazione previsionale e programmatica) onde consentire l'attività di monitoraggio dello stesso e poter meglio misurare la presa in carico delle finalità di competenza del CUG. Inoltre il Presidente manifesta la necessità di inserire le pari opportunità nel ciclo di gestione della performance, come peraltro già previsto nelle norme vigenti in particolare anche nella valutazione dei dirigenti atteso anche che l'attuale sistema di valutazione dei dirigenti (relativamente alla capacità di promuovere benessere organizzativo) ha delle rilevanti criticità che ne riducono l'efficacia. In tal senso sarebbe pertanto necessario in fase di revisione dello SVIMAP (sistema di valutazione della performance sia individuale sia organizzativa) prevedere adeguati sistemi di rilevazione (che siano oggettivi e misurabili) dell'attenzione del dirigente al benessere organizzativo e rendere più oggettiva la valutazione non gerarchica.

Si rende pertanto utile attivare una linea di azione che coinvolga CUG e l'OIV (Organismo interno di valutazione), in un'ottica di revisione dell'attuale sistema di valutazione delle performance individuali e organizzative del personale dell'ente anche al fine di migliorare i servizi e assicurare anche il benessere organizzativo.

Compiti attribuiti al Comitato Unico di Garanzia e attività svolta dal CUG dell'ente.

Gli ambiti di competenza del CUG individuati dalla normativa vigente vengono riportati successivamente nel presente paragrafo.

Si prende atto che nel 2018 il CUG non ha svolto alcuna attività. La scadenza naturale del mandato - avvenuta nel maggio 2015 (come specificato anche nella nota del 14/9/76 del 27.11.2015 di segnalazione della necessità di rinnovo del CUG) si è ritenuto pertanto di procedere effettuando una raccolta dei dati disponibili sul personale e facendo un riassunto delle principali attività svolte rientranti nella competenza del CUG.

A questo riguardo si rileva che purtroppo, alla data odierna, il CUG abbia esercitato solo parzialmente i compiti propositivi, consultivi e di verifica cui è preposto.

Di seguito si riporta il contenuto del paragrafo 3.2 delle Linee Guida del 4.3.2011 che individuano nello specifico tali compiti e si riportano le attività svolte dal CUG in relazione alle stesse.

In relazione ai compiti propositivi individuati nelle Linee Guida e che concernono:

- *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;*
- *promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
- *temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*

- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza. "

dalle informazioni disponibili si può comunque rilevare che l'attività svolta dal Cug (dall'atto della sua costituzione nel 2011) si è sostanziato principalmente nell'approvazione dei due Piani di Azioni Positive, la cui realizzazione era a carico dei settori coinvolti. Il primo approvato con Deliberazione Giunta Comunale n° 939 del 29/11/2010 a oggetto: "piano triennale delle azioni positive 2010/2012 ai sensi dell'art. 48 D. Lgs. n° 198/2006 - approvazione, il secondo con Deliberazione giunta comunale n° 1184 del 9/12/2015, oggetto: approvazione piano triennale delle azioni positive triennio 2015-2017.

A proposito della delibera di approvazione dell'ultimo Piano Azioni Positive - peraltro scaduto nel 2017 - il CUG in carica, pur avendo cercato di acquisire le necessarie informazioni (vedasi nota recante prot. 35117 del 6.3.2019 e prot. 42781 del 20.3.2019), purtroppo non ha ottenuto risposta, né la disponibilità di una relazione sull'attività svolta. Non si è a conoscenza di riscontro anche alla successiva richiesta d'incontro organizzativo (richiesto con nota del CUG recante prot. 15072 del 02/02/2016 concernente le azioni inserite nel Piano Azioni Positive), sollecitato per definire le azioni da intraprendere per la realizzazione del PAP. Inoltre i CUG uscenti hanno fatto proposte e richieste, che non hanno avuto il necessario riscontro.

Operatività del CUG e informazioni sul suo funzionamento

CUG ha sede presso il Comune di Lecce ma non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie funzioni e attività. Le funzioni di segreteria sono a cura dell'Ufficio Politiche di Genere, che redige il verbale delle sedute, e svolge un'attività di supporto tecnico, nonché la raccolta e l'archiviazione di tutti gli atti e documenti.

La durata del mandato, come previsto dall'art. 4 del vigente Regolamento di funzionamento del CUG è di 4 anni. Il CUG resta in carica fino alla costituzione del nuovo Comitato. La prima riunione d'insediamento del CUG è stata effettuata il 17/05/2011, il termine del mandato era pertanto il 17/05/2015.

La nomina del nuovo CUG è stata effettuata con determina del Settore Personale, cui compete tale nomina atteso che - come previsto dall'articolo 57, comma 5, del d.lgs. 165/2001, e come novellato dall'articolo 21 della legge 183/2010, e al paragrafo 3.1.3 delle Linee Guida dell'11.3.2011 - è previsto che *"la mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi"*. È stata preceduta da un bando - rivolto ai dipendenti - per la nomina dei componenti dimissionari in rappresentanza dell'ente. I termini di scadenza del bando sono stati riaperti a seguito di mancanza di domande di autocandidatura. Sono state

inoltre acquisite le designazioni di nomina da parte delle Organizzazioni Sindacali Rappresentative dell'ente (di cui agli artt. 40 e 43 del D.lgs 165/2001).

Con riferimento ai compiti consultivi che - come riportato nelle Linee Guida citate - concernono:

- *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
- *piani di formazione del personale;*
- *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
- *criteri di valutazione del personale,*
- *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;*

si sottolinea che il CUG non è mai stato coinvolto non essendo pervenute richieste di pareri. A tal fine si evidenzia che "l'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.)".

Con riferimento ai compiti di verifica che - come riportato nelle Linee Guida citate - concernono:

- *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
- *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
- *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;*
- *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, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*"

In assenza della disponibilità della relazione prevista al paragrafo 4 della Direttiva 23.5.2007 già citata, il Presidente del CUG chiedeva al Settore competente la relazione di cui sopra seguita da una richiesta di dati integrativi, riscontrata con nota recante prot. 95597 del 27.6.2019 quivi allegata per farne parte integrante e sostanziale dalla quale si evince che:

"In riscontro alla richiesta specificata in oggetto si comunicano i seguenti dati, relativamente agli anni 2015-2016-2017-2018:

- selezione interne:
 1. ANNO 2015. Avviso selezione interna per il conferimento incarico dirigenziale a tempo determinato-Settore Pianificazione e Territorio - ai sensi art.10, comma 1, D.lgs 267/2000;
 2. ANNO 2017 Avviso selezione interna per il conferimento incarico dirigenziale a tempo determinato-Settore Tributi e Fiscalità Locale - ai sensi art.10, comma 1, D.lgs 267/2000;
 3. ANNO 2017 Avviso selezione interna per il conferimento incarico dirigenziale a tempo determinato-Settore Tributi e Fiscalità Locale - ai sensi art.10, comma 1, D.lgs 267/2000;
- "Anno 2018 – Selezioni interne – Progressioni economiche orizzontali anno 2018 -:
- selezioni esterne: nessuna
- ricorsi presentati: n.1 ricorso presentato avverso l'Avviso selezione interna per il conferimento
- incarico dirigenziale a tempo determinato – Settore Tributi e Fiscalità Locale – ai sensi art.110

comma 1, D.lgs.267/200-esito: perento.”

Si attesta il rispetto del principio delle pari opportunità nella nomina delle commissioni di concorso e l'assenza di segnalazioni di discriminazioni.

Infine, dall'analisi dei questionari - customer satisfaction - erogati dal Settore personale non si è rilevata violazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo o violazioni morali e psicologiche nei luoghi nei luoghi di lavoro - mobbing”

Attività svolta dal CUG propedeutica all'approvazione della presente relazione;

L'esigenza di acquisire elementi informativi necessari per conoscere “lo stato dell'arte” e meglio indirizzare l'azione del Comitato, ha fatto sì che ci si rivolgesse ai settori competenti per acquisire informazioni.

Il CUG ha poi approvato le azioni da inserire nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021, riservandosi di acquisire in seguito la Relazione sull'ultimo Piano Azioni Positive adottato.

Rispetto del principio delle pari opportunità nella nomina delle commissioni di concorso (ai sensi dell'art. 57 comma 1 lettera a) del d.lgs. n. 165/2001 e art. 35 comma 3 e lettera e)

Il CUG prende atto della nota già citata recante prot. n.95597 del 27.06.2019 dell' avvenuto rispetto del principio delle pari opportunità nella nomina delle commissioni di concorso.

Segnalazioni pervenute al CUG o ad altri organi.

Prendiamo atto che il CUG nel 2018 non era operativo, in quanto non era stato rinnovato, si richiama l'attenzione a che - per la durata del presente mandato - venga coinvolto nello svolgimento dei compiti previsti dalle linee guida, e precisamente: consultivi, propositivi e di verifica.

Dati statistici per genere sul personale al 31 dicembre 2018 tenendo conto di varie voci.

Dati statistici sintetici per genere sul personale al 31 dicembre 2018 tenendo conto delle seguenti voci:

- Qualifica e categorie;
- Posizioni organizzative e alte professionalità;
- Tipologie di contratto:
 - Indeterminato;
 - Determinato;
 - Part-time;
 - Tel lavoro;

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio al 31 dicembre 2018 presenta il seguente quadro di raffronto di dati statistici relativi a uomini e donne dipendenti dell'ente.

La situazione al 31 dicembre 2018, del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio, compresi i part-time, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

DIPENDENTI AL 31/12 N° 466

DONNE N° 244 pari al 52,36%

UOMINI N° 222 pari al 47,64%

Di cui n° 10 dirigenti uomini e n° 3 dirigenti donne a tempo indeterminato. Su un totale di 13 dirigenti le donne sono 23,08% della dirigenza, gli uomini 76,92%.

I dirigenti a tempo determinato non sono presenti alla data in esame.

L'incidenza percentuale delle donne dirigenti, in rapporto al totale dei dipendenti a tempo indeterminato, è pari a 0,64% mentre l'incidenza percentuale degli uomini dirigenti, in rapporto al totale dei dipendenti a tempo indeterminato è pari 2,15%.

I dipendenti in part-time sono 13 uomini di cui nessuno inferiore al 50% e 16 donne, le donne sono il 55,17% dei dipendenti part-time, gli uomini il 44,83%. Inoltre rispetto al totale complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato la percentuale di uomini in part-time è 2,79%, quella delle donne è 3,43%.

I dipendenti a tempo pieno sono 209 uomini e 219 donne pari rispettivamente al 44,85% e 47,00% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato; I dipendenti a cui è stata assegnata la Posizione Organizzativa e Alte Professionalità sono 46 a fronte delle posizioni previste nell'assetto di 61 posizioni, la percentuale di distribuzione tra i uomini e le donne è del 50%. Rispetto al totale dei dipendenti la percentuale di uomini e donne a cui sono state assegnate Posizioni Organizzative o Alte Professionalità è in entrambe i casi il 4,93%.

Personale titolare di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità							
	Dati assoluti			Dati in percentuale			
	Previsione	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale

	assetto							
tipo A	16	5	6	11	45,45	54,55	100	
tipo B	5	1	2	3	33,33	66,67	100	
tipo C	30	14	9	23	60,87	39,13	100	
Alte Professionalità	10	3	6	9	33,33	66,67	100	
TOTALE	61	23	23	46	50	50	100	

In relazione ai dati sul personale con contratto di lavoro a tempo determinato i dati assoluti sono i seguenti:

T1) Personale a tempo indeterminato dati assoluti										
Qualifica	Dotazione	Tempo pieno		Part-Time inf. 50%		Part-Time Sup. 50%		Totale Dipendenti al 31/12/2014		Totale Generale
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Qualifica dirigenziale a tempo indeterminato	18	10	3					10	3	13
CATEGORI										
A - D -										
Pos. Eco D6- profili di accesso D3	10	2	8					2	8	10
Pos. Eco D6- profili di accesso D1		32	44				1	32	45	77
Pos. Eco D5- profili di accesso D1		3	1					3	1	4
Pos. Eco D4- profili di accesso D1		9	7					9	7	16
Pos. Economica D3		8	7					8	7	15
Pos. Economica D2		8	6					8	6	14

Pos. Eco di accesso D1		3	3							3	3	6
Cat. D Funzionario percorso D-D6 - totale	188	65	76				1			65	77	142
Cat. D - totale	198	75	79				1			75	80	155
CATEGORI												
A-C -												
Pos. Economica C5		62	69			2	2			64	71	135
Pos. Economica C4		18	23				2			18	25	43
Pos. Economica C3		24	17				3			24	20	44
Pos. Economica C2		9	4							9	4	13
Pos. Economica C1		7	18			11	18			18	36	54
Cat. C - totale	381	120	131			13	25			133	156	289
CATEGORI												
A-B-												
Pos. Econ. B7- profilo accesso B3		2								2		2
Pos. Econ. B7- profilo accesso B1		10	5							10	5	15
Pos. Econ. B6- profilo accesso B3			1								1	1
Pos. Econ. B2- profilo accesso B1		1								1		1
Pos. Econ.- B1 - profilo accesso B1		1								1		1
Cat. B Accesso B3- totale		2	1							2	1	3
Cat. B Accesso B- totale		12	5							12	5	17
Cat. B - totale	32	14	6							14	6	20
CATEGORI												
A - A -												
Pos. Economica A5	9		3								3	3

TOTALE	638	209	219			13	25	222	244	466
--------	-----	-----	-----	--	--	----	----	-----	-----	-----

T1) Personale a tempo Indeterminato – dati in percentuale										
Qualifica	Tempo Pieno		Part Time inf.50%		Part Time Sup. 50%		Totale Dipendenti al 31/18		Totale Generale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
Qualifica Dirigenziale a tempo indeterminato	76,92	23,08					76,92	23,08	100	
Pos.Econ.D6 – profilo accesso D3	20	80					20	80	100	
Pos.Econ.D6 – profilo accesso D1	41,56	57,14				1,30	41,56	58,44	100	
Pos.Econ.D5 – profilo accesso D1	75	25					75	25	100	
Pos.Econ.D4 – profilo accesso D1	56,25	43,75					56,25	43,75	100	
Posizione Economica D3	53,33	46,67					53,33	46,67	100	
Posizione Economica D2	57,14	42,86					57,14	42,86	100	
Posizione Economica D1	50	50					50	50	100	
Posizione Economica C5	45,93	51,11			1,48	1,48	47,41	52,59	100	
Posizione Economica C4	41,86	53,49				4,65	41,86	58,14	100	
Posizione Economica C3	54,54	38,64				6,82	54,54	45,46	100	
Posizione Economica C2	69,23	30,77					69,23	30,77	100	
Posizione Economica C1	12,96	33,34			20,37	33,33	33,33	66,67	100	
Pos.Econ.B7 – profilo accesso B3	100						100		100	
Pos.Econ.B7 – profilo accesso B1	66,67	33,33					66,67	33,33	100	
Pos.Econ.B6 – profilo accesso B3		100						100	100	
Pos.Econ.B2 – profilo accesso B1	66,67	33,33					66,67	33,33	100	
Pos.Econ.B1 – profilo accesso B1	100						100		100	
Pos. Economica A5	100						100		100	
TOTALE	44,85	47,00			2,79	5,36	47,64	52,36	100	

I dati assoluti sul personale con contratto o modalità di lavoro flessibile sono i seguenti al 31 dicembre 2018:

T2) Personale con Contratto o modalità di lavoro flessibile														
Categoria	A Tempo determinato		Formazione lavoro		Contratti di somministrazione (ex interinale)		L.S.U		Telelavoro Personale indicato in T1		Personale soggetto a Turnazione – Personale indicati in T1		Personale Soggetto a reperibilità- Personale in T1	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
CATEGORIA D	1	1									2	3	14	2
CATEGORIA C		9									53	39	56	38
CATEGORIA B														
CATEGORIA A														
TOTALE GENERALE	1	10									55	42	70	40

I dati in percentuale sul personale con contratto o modalità di lavoro flessibile sono i seguenti al 31 dicembre 2018:

T2) Personale con Contratto o modalità di lavoro flessibile in percentuale														
Categoria	A Tempo determinato		Formazione lavoro		Contratti di somministrazione (ex interinale)		L.S.U		Telelavoro Personale indicato in T1		Personale soggetto a Turnazione – Personale indicati in T1		Personale Soggetto a reperibilità- Personale in T1	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
CATEGORIA D	50	50									40	60	87,50	12,50
CATEGORIA C		100									57,61	42,39	59,57	40,43
CATEGORIA B														
CATEGORIA A														
TOTALE GENERALE	9,09	90,91									56,70	43,30	63,64	36,36

I dati assoluti sul personale contrattualizzato dall' Ambito Territoriale Sociale di Lecce al 31 dicembre 2018:

T2) Personale con Contratto o modalità di lavoro flessibile											
Categoria	A Tempo determinato	Formazione lavoro		Contratti di somministrazione (ex interinale)		L.S.U		Telelavoro Personale indicato in T1			
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
CATEGORIA D	1	36									
CATEGORIA C											

CATEGORIA B									
CATEGORIA A									
TOTALE									
GENERALE									

I dati in percentuale sul personale contrattualizzato dall'Ambito Territoriale Sociale di Lecce al 31 dicembre 2018:

T2) Personale con Contratto o modalità di lavoro flessibile in percentuale									
Categoria	A Tempo determinato		Formazione lavoro		Contratti di somministrazione (ex interinale)		L.S.U		Telelavoro Personale indicato in T1
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
CATEGORIA D	2,70	97,30							
CATEGORIA C									
CATEGORIA B									
CATEGORIA A									
TOTALE	1	36							
GENERALE									



COMUNE DI LECCE
Settore Sviluppo Organizzativo
Gestione Risorse Umane

Ufficio Trattamento Giuridico del Personale
Istruttore – dott.ssa Assalve Debora
debora.assalve@comune.lecce.it

Al Presidente del Comitato Unico di Garanzia
Dott. Antonio Guido

Oggetto: richiesta dati integrativi per la redazione della Relazione Annuale del CUG. Prot. n. 9484 del 26.06.2019.

In riscontro alla richiesta specificata in oggetto si comunicano i seguenti dati, relativamente agli anni 2015 – 2016 – 2017 – 2018:

- selezioni interne:

1. ANNO 2015. Avviso selezione interna per conferimento incarico dirigenziale a tempo determinato – Settore Pianificazione e Territorio ai sensi art. 110, comma 1, D.lgs. 267/2000;

2. ANNO 2017. Avviso selezione interna per conferimento incarico dirigenziale a tempo determinato – Settore Tributi e Fiscalità Locale - ai sensi art. 110, comma 1, D.lgs. 267/2000;

3. ANNO 2017. Avviso selezione interna per conferimento incarico dirigenziale a tempo determinato – Settore Tributi e Fiscalità Locale ai sensi art. 110, comma 1, D.lgs. 267/2000;

4. ANNO 2018 – Selezioni interne - Progressioni economiche orizzontali anno 2018 - ;

- selezioni esterne: nessuna

- ricorsi presentati: n. 1 ricorso presentato avverso l'Avviso selezione interna per conferimento incarico dirigenziale a tempo determinato – Settore Tributi e Fiscalità Locale - ai sensi art. 110, comma 1, D.lgs. 267/2000 – esito: perento.

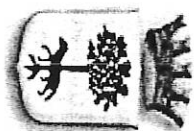
Si attesta il rispetto del principio delle pari opportunità nella nomina delle commissioni di concorso e l'assenza di segnalazioni di discriminazioni.

Infine, dall'analisi dei questionari – customer satisfaction - erogati dal Settore personale non si è rilevata violazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo o violazioni morali e psicologiche nei luoghi nei luoghi di lavoro – *mobbing*.

Cordiali saluti

Il Dirigente
Avv. Maria Teresa Romoli

allegato B) della delibera n. **83** del **31 LUG. 2019**
della Giunta Comunale



Città di Lecce

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (annualità 2019-2021)

ai sensi dell'art. 48 del D. lgs. n.198 del 11.04.2006

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (annualità 2019-2021)

ai sensi dell'art. 48 del D. lgs. n. 198 del 11.04.2006.

PREMESSA

Il principio dell'uguaglianza tra uomini e donne implica la necessità di compensare lo svantaggio delle donne per quanto riguarda le condizioni di accesso e di partecipazione al mercato del lavoro e lo svantaggio degli uomini per quanto riguarda la condizione di partecipazione alla vita familiare, derivanti da pratiche sociali che ancora presuppongono il lavoro non retribuito derivante dalla cura della famiglia come responsabilità principale delle donne e il lavoro retribuito derivante da un'attività economica come responsabilità principale degli uomini (risoluzione del Consiglio CE 2000/C 218/02).

Le Azioni Positive: breve storia e principale legislazione di riferimento.

Negli anni '50 nascono negli Stati Uniti le "azioni positive", strumenti della politica governativa per garantire parità di diritti alle minoranze etniche e alle donne.

L'Unione Europea con la Raccomandazione n. 635/1984, ha chiesto agli Stati membri di adottare una politica di "azioni positive" in favore delle donne, contro le disparità che, di fatto, le colpivano, specie sul lavoro.

Nel 1991 il Parlamento italiano approva la Legge n. 125 "azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" le cui disposizioni (art. 1 comma 1) avevano lo scopo di "favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro", mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive" per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impedivano la realizzazione di pari opportunità. La parità formale perciò della L. 903 del 1977 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", era diventata parità sostanziale con la L. 125 del 1991, segnando l'inizio di una nuova epoca di politiche di pari opportunità.

Da questo momento, promuovere la cultura delle pari opportunità e contribuire all'effettiva attuazione dei principi di parità anche mediante l'adozione di "azioni positive", dovrebbe costituire una precisa prerogativa di tutti gli enti al fine di rimuovere gli ostacoli e le discriminazioni che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Nel 2000 anche la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza 2000) afferma che la parità deve essere assicurata in tutti i campi compreso in materia di occupazione, lavoro, retribuzione, promuovendo proprio la pratica delle azioni positive che entrano ufficialmente a far parte dei programmi nazionali e locali, modificando le relazioni fra i diversi soggetti. Nel 2006, la legge 125 del 1991 è confluita nel Codice delle pari opportunità (D.LGS. 198/2006).

Le Azioni Positive e il nuovo Codice delle Pari Opportunità

Dopo l'entrata in vigore del Nuovo Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna e la conseguente abrogazione di numerose leggi esistenti in materia, tra cui anche la L. 125/1991, tranne l'art. 11, la materia delle "Azioni positive" è trattata nel Libro III - Capo IV del Codice dal titolo "Promozione delle pari opportunità".

L'art. 42 e seguenti stabiliscono cosa sono, come si realizzano e come si possono finanziare, sia nel pubblico, che nel privato, le azioni positive, viste come occasioni per apportare cambiamenti all'interno del tessuto organizzativo e sociale, a vantaggio della crescita professionale di lavoratrici e lavoratori e dell'innovazione nei processi e nelle culture d'impresa.

Cosa sono e che scopi hanno

L'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" le definisce, al comma 1, come azioni dirette a favorire l'occupazione femminile, realizzando l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, mentre al comma 2 ne identifica gli scopi. 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" poiché 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 e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consiglieri e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando 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.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Lecce armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

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.

AZIONI POSITIVE INDIVIDUATE DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA E INSERITE NEL PRESENTE PIANO AZIONI POSITIVE

Facendo seguito a quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art.21, legge 4 novembre 2010, n.183) presso il Comune è stato costituito il CUG, tale organismo, in adempimento della Direttiva precitata e del vigente "Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (approvato con delibera di G.C. n. 1066 del 30.12.2011), ha provveduto ad individuare le azioni da inserire nel Piano di Azioni Positive (PAP) e che si riportano di seguito:

azione n.1: riavvio e proseguimento dell'attività dell'Ufficio Politiche di Genere, a supporto dell'attività del CUG, come da atto costitutivo dello stesso, ridefinizione dell'assetto organizzativo ed attivazione di uno sportello di ascolto;

azione n.2:interventi formativi/informativi sui temi del benessere organizzativo e dello sviluppo di una cultura di genere e antidiscriminatoria;

azione n.3: redazione della "Relazione sulla situazione del personale dell'amministrazione, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing" (di cui al paragrafo 3.3 delle "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" del 04/03/2011);

azione n.4: realizzazione di attività informative e di sensibilizzazione volte a dare visibilità istituzionale all'attività del CUG;

azione n.5: somministrazione di un questionario sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

azione n.6: ridefinizione dei criteri di valutazione del personale e della contrattazione integrativa al fine di prevenire situazioni di discriminazioni, revisione del sistema di valutazione non gerarchica;

azione n.7: realizzazione di una “Diagnostica di Genere dell’Ente”.

Le azioni individuate sono riepilogate in sintesi come segue:

Numero identificativo dell'azione	Azione 1
Denominazione/titolo dell'azione	Ripristino e proseguimento dell'attività dell'Ufficio Politiche di Genere, preposto a supporto dell'attività del CUG, come da atto costitutivo dello stesso, ridefinizione dell'assetto organizzativo e attivazione di uno Sportello di Ascolto.
Destinatari	CUG, tutti dipendenti e Settori dell'Ente
Fonte di finanziamento	(vedasi voce successiva)
Spesa prevista	non sono previste spese aggiuntive in quanto si utilizzeranno unità già in servizio presso l'ente
Obiettivi	<u>relativamente all'Ufficio Politiche di Genere</u> : • avere una struttura di riferimento che si occupi delle attività che concernono la promozione delle pari opportunità e delle politiche di genere; • curare la realizzazione delle azioni previste nel PAP (Piano Azioni Positive) e la redazione degli amministrativi conseguenti; • svolgere l'attività di raccordo con altri uffici che si renderà necessario coinvolgere ai fini della realizzazione delle azioni;

- redazione degli atti gestionali di competenza e consequenziali alle decisioni intraprese dal CUG nello svolgimento della sua attività;
 - supportare il CUG nello svolgimento dei suoi compiti istituzionali: propositivi, consultivi e di verifica;
 - effettuare una raccolta di dati statistici, suddivisi per sesso, concernenti il personale, per effettuare una lettura di genere dell'ente e rilevare eventuali disparità;
 - assicurare l'attività di raccordo con eventuali altri uffici individuati come stakeholder interni;
 - curare i rapporti con il Nucleo di Valutazione;
 - tenere contatti esterni (con Consigliera di Parità, istituzioni esterne come per es: Università ed Istituzioni, Enti di Ricerca, esperti esterni ecc. che si occupano delle materie di competenza del CUG);
 - curare e partecipare alla realizzazione di attività formativa/informativa sulle tematiche di competenza del CUG con particolare attenzione ai contenuti delle azioni di formazione/informazione inserite nel presente PAP;
 - curare l'accessibilità di materiale e documentazione;
 - partecipare all'elaborazione e somministrazione dei questionari previsti nel PAP;
 - partecipare a progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle competenze (ad esempio attraverso la mappatura delle competenze);
 - contribuire alla definizione delle modalità operative dello sportello di ascolto;
- relativamente allo Sportello di Ascolto:
- contribuire ad assicurare la tutela della dignità della persona nel contesto lavorativo;
 - contribuire ad assicurare lo sviluppo di un buon clima relazionale;

	• creare le condizioni per fare emergere e prevenire comportamenti connotabili come molesti (rientrano in questa categoria comportamenti che possono manifestarsi come molestie morali, sessuali e psicologiche); • monitorare il benessere organizzativo dell'ente; • contribuire ad evitare circostanze che procurino disagio relazionale onde evitare una degenerazione delle stesse. • accompagnare le parti coinvolte in un percorso di consapevolezza rispetto alla situazione in atto e di eventuale informazione sul percorso necessario per la definizione del medesimo;
Breve descrizione dell'azione	<u>relativamente all'Ufficio Politiche di Genere, in sintesi, l'azione concerne:</u> • il ripristino dell'Ufficio Politiche di Genere nella sua composizione originaria e conferma della Dott.ssa Margherita Pirrazzo - quale Responsabile dello stesso, a fronte dell'esperienza e delle competenze in possesso; • riavvio dell'attività dell'Ufficio a supporto del CUG, svolgimento dell'attività di segreteria dello stesso; • raccolta ed elaborazione di statistiche sul personale ripartite per genere; • la cura della realizzazione delle azioni inserite nel PAP, attività di ricerca sulle tematiche, la redazione degli atti di programmazione, gestionali ed esecutivi di competenza conseguenti alle decisioni intraprese e funzionali allo svolgimento delle attività di pertinenza, operando in sinergia con gli altri attori (interni ed esterni) coinvolti; <u>relativamente allo Sportello di Ascolto l'azione concerne:</u> • l'attivazione, in via sperimentale, di uno sportello, presso il quale le dipendenti ed i dipendenti potranno trovare ascolto nel far emergere eventuali situazioni di discriminazioni e di disagio lavorativo che pregiudichino lo sviluppo di un buon clima relazionale e che possono avere una ricaduta negativa sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti, oltre che - nei

	casi più gravi - compromettere la salute; • lo sportello ha compiti di prevenzione e non può esserne richiesto l'intervento su situazioni di carattere personale che richiedano forme di tutela in sedi più opportune; • l'attività dello sportello di ascolto sarà assicurata, a titolo gratuito, da persone componenti del CUG - in possesso di formazione specifica - che si renderanno disponibili per questa attività; • la redazione di una relazione sull'attività svolta, indirizzata agli organi di vertice dell'Amministrazione.
Settori e Uffici coinvolti	CDR 18, CUG ed Ufficio Politiche di Genere
durata	Svolgimento previsto per tutto il triennio
Linee programmatiche alle quali è correlabile l'azione	Da individuare
Obiettivo strategico al quale è correlabile l'azione	Da individuare
Indicatori di risultato	relativamente all'<u>Ufficio Politiche di Genere</u>: • avvenuto riavvio e proseguimento dell'attività dell'Ufficio Politiche di Genere; • avvenuta realizzazione delle azioni del PAP; • avvenuto svolgimento dell'attività di competenza; relativamente allo <u>Sportello di Ascolto</u> • avvenuto avvio e svolgimento dell'attività dello sportello di ascolto;

	• numero di ascolti effettuati; • avvenuta redazione della relazione annuale sull'attività svolta.
Progetto della Relazione previsionale e programmatica a cui è correlato	Da individuare
Obiettivo di Peg a cui è correlato	Da individuare

Numero identificativo dell'azione	Azione 2
Denominazione/titolo dell'azione	Interventi formativi/informativi sui temi del benessere organizzativo dello sviluppo di una cultura di genere e antidiscriminatoria.
Destinatari	Tutti i dipendenti
Fonte di finanziamento	Risorse dell'ente
Spesa prevista	Non quantificabile
Obiettivi	Ampliare l'offerta formativa dell'ente; sviluppare una maggiore attenzione verso la creazione delle precondizioni per il conseguimento del benessere organizzativo; sviluppare una maggiore attenzione verso le implicazioni di genere e discriminatorie delle scelte organizzative;
Breve descrizione	L'azione consisterà nella realizzazione di interventi formativi/informativi rivolti a tutto il personale e

dell'azione	comporterà: • rilevazione/individuazione dei bisogni formativi/informativi specifici sulle tematiche correlate alle tematiche di competenza del CUG; • strutturazione di massima dei contenuti; • realizzazione dell'attività formativa con coinvolgimento di risorse esterne ed interne; • redazione e somministrazione di un questionario di ingresso e di uscita volta a riscontrare l'acquisizione di maggiori conoscenze/consapevolezze sul tema ; • eventuale rilevazione delle competenze in ingresso e in uscita; • eventuale somministrazione questionari di gradimento
Settori e Uffici coinvolti	CDR 18 e CUG ed Ufficio Politiche di Genere
durata	Anni tre
Linee programmatiche alle quali è correlabile l'azione	Da individuare
Obiettivo strategico al quale è correlabile l'azione	Da individuare
Indicatori di risultato	• avvenuto realizzazione dell'attività formativa/informativa; • numero di partecipanti agli interventi formativi/informativi;
a	Da individuare
Obiettivo di Peg a cui	Da individuare

è correlato	
Numero identificativo dell'azione	3
Denominazione/titolo dell'azione	Redazione della “Relazione sulla situazione del personale dell’amministrazione, riferita all’anno precedente, riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing” (di cui al paragrafo 3.3 e 5 delle “Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG” del 04/03/2011)
Destinatari	Tutti i dipendenti
Fonte di finanziamento	Risorse dell’ente
Spesa prevista	Non sono previste spese aggiuntive in quanto l’attività sarà svolta da unità già in servizio presso l’ente;
Obiettivi	• adempiere ad un dettato normativo (vedasi paragrafo 3.3 e 5 delle “Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG” del 04/03/2011); • incrementare la disponibilità di dati statistici di genere sui dipendenti dell’ente; • avere informazioni oggettive per poter intervenire a riequilibrare eventuali situazioni che evidenziano divari di genere che necessitano degli aggiustamenti;
Breve descrizione dell'azione	L’azione consisterà nella realizzazione nella raccolta di dati sul personale ed inserimento degli stessi in appositi format, nella redazione della relazione riepilogativa a firma del Presidente del CUG e del Responsabile del Settore Sviluppo Organizzativo;
Settori e Uffici coinvolti	CDR 18, CUG ed Ufficio Politiche di Genere
durata	Anni tre
Linee	Da individuare

programmatiche alle quali è correlabile l'azione	
Obiettivo strategico al quale è correlabile l'azione	Da individuare
Indicatori di risultato	- avvenuta realizzazione dell'attività di inserimento dati; - avvenuta redazione della relazione riepilogativa.
Progetto della Relazione previsionale e programmatica a cui è correlato	Da individuare
Obiettivo di Peg a cui è correlato	Da individuare

Numero identificativo dell'azione	4
Denominazione/titolo dell'azione	
Destinatari	Visibilità istituzionale del CUG
Fonte di finanziamento	Tutti i dipendenti Risorse dell'ente
Spesa prevista	Non quantificabile
Obiettivi	informare i dipendenti in merito: avvenuta costituzione del nuovo CUG;

	• composizione; • funzioni; • iniziative; facilitare il processo di comunicazione tra il CUG le persone dipendenti dell'ente creando: • una cartella in intranet; • un indirizzo di posta elettronica al quale inoltrare segnalazioni; • invio a tutto il personale di periodiche a-mail informative e/o di aggiornamento sulle iniziative messe in atto dal CUG; • creare le condizioni
Breve descrizione dell'azione	L'azione consiste: • nella realizzazione di attività che mettano le persone dipendenti dell'ente nelle condizioni di essere informati sulle attività del CUG, e sulle novità normative che possano interessarli (per es: in materia di congedo parentale ecc.); • nella promozione di azioni di sostegno e affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali e familiari;
Settori e Uffici coinvolti	CDR 18, CDR 19, CUG ed Ufficio Politiche di Genere
durata	Anni tre
Linee programmatiche alle quali è correlabile l'azione	Da individuare
Obiettivo strategico al quale è correlabile	Da individuare

l'azione	
Indicatori di risultato	• avvenuto realizzazione dell'attività; • numero di feedback;
Progetto della Relazione previsionale e programmatica a cui è correlato	Da individuare
Obiettivo di Peg a cui è correlato	Da individuare

Numero identificativo dell'azione	5
Denominazione/titolo dell'azione	Somministrazione di un questionario sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
Destinatari	Tutti i dipendenti
Fonte di finanziamento	Risorse dell'ente
Spesa prevista	Non quantificabile
Obiettivi	• aggiornamento dell'indagine sulla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro già avviata dall'Ente; • somministrazione - a tutto le persone in servizio - per identificare i bisogni di conciliazione, l'effetto delle azioni di miglioramento avviate e l'individuazione di nuove azioni da mettere in campo per il perseguimento del benessere lavorativo del personale; • monitoraggio delle azioni realizzate dall'ente in materia di conciliazione.

Breve descrizione dell'azione	l'azione consisterà: • nella redazione e sottoscrizione di un protocollo d'intesa con l'Università del Salento, al fine di elaborare un questionario da somministrare al personale ed effettuare una conseguente rielaborazione dei dati; • organizzazione di una giornata formativa/informativa a tema con presentazione dei dati emersi dall'indagine; • redazione e somministrazione di un questionario di ingresso e di uscita volta a riscontrare l'acquisizione di maggiori conoscenze/consapevolezze sul tema; • adozione di misure di sostegno al personale in materia di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.
Settori e Uffici coinvolti	CDR 18 e CUG ed Ufficio Politiche di Genere
durata	Anni tre
Linee programmatiche alle quali è correlabile l'azione	Da individuare
Obiettivo strategico al quale è correlabile l'azione	Da individuare
Indicatori di risultato	• avvenuta somministrazione e rielaborazione dei dati del questionario; • avvenuto realizzazione dell'attività formativa/informativa; • numero di partecipanti agli interventi formativi/informativi;

	• feedback rilevato attraverso scheda di rilevazione del gradimento dell'attività svolta; • esiti del monitoraggio delle azioni realizzate dall'ente in materia di conciliazione.
Progetto della Relazione previsionale e programmatica a cui è correlato	Da individuare
Obiettivo di Peg a cui è correlato	Da individuare

Numero identificativo dell'azione	6
Denominazione/titolo dell'azione	Ridefinizione dei criteri di valutazione del personale contrattazione integrativa al fine di prevenire situazioni di discriminazione e revisione del sistema di valutazione (non gerarchico).
Destinatari	Tutti i dipendenti
Fonte di finanziamento	Risorse dell'ente
Spesa prevista	Non quantificabile
Obiettivi	• creare le condizioni di una maggiore attenzione, da parte della dirigenza e del il nucleo di valutazione, verso lo sviluppo di capacità organizzative dirigenziali che contribuiscano alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing; • rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la

	valutazione delle performance anche in un'ottica di genere; • prevedere adeguati sistemi di rilevazione (che siano oggettivi e misurabili) dell'attenzione del dirigente al benessere organizzativo; • effettuare una mappatura delle competenze;
Breve descrizione dell'azione	l'azione consiste nella : • progettazione di un nuovo sistema di valutazione integrato che un'ottica di genere; • redazione di atto interno (per esempio circolare o direttiva) che specifichi le modalità di consultazione del CUG al fine dell'acquisizione dei pareri di competenza; • definizione di strumenti di rilevazione delle competenze e redazione di una banca dati delle competenze che consenta di conoscere meglio le proprie risorse ed allocarle in modo ottimale;
Settori e Uffici coinvolti	CDR 18, CUG ed Ufficio Politiche di Genere
durata	Anni tre
Linee programmatiche alle quali è correlabile l'azione	Da individuare
Obiettivo strategico al quale è correlabile l'azione	Da individuare
Indicatori di risultato	• avvenuto realizzazione dell'attività formativa/informativa;

	• numero di partecipanti agli interventi formativi/informativi;
Progetto della Relazione previsionale e programmatica a cui è correlato	Da individuare
Obiettivo di Peg a cui è correlato	Da individuare
Numero identificativo dell'azione	7
Denominazione/titolo dell'azione	Diagnostica di genere dell'ente
Destinatari	Tutti i dipendenti
Fonte di finanziamento	Risorse dell'ente
Spesa prevista	Non quantificabile
obiettivi	• effettuare un'autoanalisi ai fini di una analisi di genere dell'ente; • effettuare una ricognizione delle politiche/attività svolte dall'amministrazione concernenti le politiche di genere; • individuare le principali problematiche esistenti a livello di ente; • delineare strategie, strumenti ed azioni per affrontare le situazioni di disequilibrio e disparità di genere e individuare possibili percorsi di cambiamento; • sviluppare la consapevolezza dell'utilità e della necessità di una lettura di genere

	dell'organizzazione e delle politiche dell'ente; • valorizzare le differenze di genere nelle politiche di sviluppo del personale; • creare le condizioni per favorire il riequilibrio dove si riscontrano disparità di genere; • effettuare attività di sensibilizzazione sull'importanza di sviluppare un'approccio di genere per riequilibrare le disparità;
Breve descrizione dell'azione	L'azione consiste nella; • raccolta, classificazione di dati ed informazioni statistiche e rielaborazione dei dati statistici disaggregati per genere, in una forma che renda accessibile e facilmente leggibile la differenza di genere; • ricognizione degli atti adottati dall'ente al fine di rilevare il grado di sensibilità alla presa in carico di un approccio di genere; • eventuale redazione, somministrazione di questionario di autoanalisi ed elaborazione dati; • organizzazione di attività formativa/informativa sulla tematica delle disparità di genere pubblicizzazione dei risultati (eventuale rilevazione delle competenze in ingresso e in uscita); • eventuale somministrazione questionari di gradimento.
Settori e Uffici coinvolti	CDR 18 e CUG ed Ufficio Politiche di Genere
durata	Anni tre
Linee programmatiche alle quali è correlabile l'azione	Da individuare
Obiettivo strategico al quale è correlabile	Da individuare

l'azione	
Indicatori di risultato	• avvenuta conclusione delle rilevazioni; • avvenuta redazione di un documento di sintesi dei dati rilevati contenente proposte azioni; • avvenuta somministrazione e rielaborazione dei dati del questionario; • avvenuta realizzazione dell'attività formativa/informativa; • numero di partecipanti agli interventi formativi/informativi;
Progetto della Relazione previsionale e programmatica a cui è correlato	Da individuare
Obiettivo di Peg a cui è correlato	Da individuare