



COMUNE DI MOLFETTA  
CITTA' METROPOLITANA DI BARI  
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.47

del 7/02/2020

OGGETTO: Art. 48 del D.Lgs. 11/04/2003 n.198 – Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna – Approvazione del Piano delle Azioni Positive triennio 2020-2022.

L'anno duemilaventis, il giorno sette del mese di febbraio nella Casa Comunale, legalmente convocata, si è riunita, sotto la Presidenza del Sindaco Tommaso Minervini e con l'assistenza del Segretario Generale Irene Di Mauro, la Giunta comunale nelle persone dei Signori:

MINERVINI Tommaso	SINDACO	PRESENTE
ALLEGRETTA Serafina	VICE SINDACO	PRESENTE
ANTONIO Ancona	ASSESSORE	PRESENTE
AZZOLLINI Gabriella	ASSESSORE	PRESENTE
BALDUCCI Ottavio	ASSESSORE	PRESENTE
CAPUTO Mariano	ASSESSORE	PRESENTE
MASTROPASQUA Pietro	ASSESSORE	PRESENTE
PANUNZIO ANGELA	ASSESSORE	PRESENTE

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta Comunale a trattare l'argomento segnato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA l'allegata proposta di deliberazione;

VISTI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 comma 1° e dell'art. 147 bis del D.Lvo 267/2000 allegati alla presente deliberazione:

dal Dirigente del Settore Servizi Finanziari e Istituzionali, in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese;  
DELIBERA

1) Di approvare la proposta di deliberazione in oggetto facendola propria ad ogni effetto.  
Successivamente, con separata votazione unanime

LA GIUNTA COMUNALE

Dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 comma 4° del D.Lgs. n. 267/2000.

IL SINDACO – PRESIDENTE  
Tommaso MINERVINI

IL SEGRETARIO GENERALE  
Irene DI MAURO

A cura del Dirigente del Settore Servizi Finanziari e Istituzionali, sulla scorta dell'istruttoria espletata dal Servizio Risorse Umane, è stata redatta la seguente

### **PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

**avente ad oggetto: Art. 48 del D.Lgs. 11/04/2003 n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna – Approvazione del Piano delle Azioni Positive triennio 2020-2022**

che viene sottoposta all'esame della Giunta Comunale

**Richiamato** il D.Lgs. n. 198/ 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il quale, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005 n.246" impone alla PA di progettare e attuare i piani di azioni positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

**Visto** l'art. 48 del suddetto D.Lgs n.198/2006 avente ad oggetto: "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5) che così recita: *"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 consiglieria o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consiglieria 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. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale."*

**Vista** 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"*, la quale 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;

**Precisato** che l'adozione del PAP non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l'ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

**Dato atto** che, nell'ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il PAP vuole dettare delle linee guida da tradurre in concrete azioni positive;

**Considerato** che 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 "speciali", in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta; sono "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;

**Richiamata** la deliberazione G.C. n. 148 del 10/06/2014 con la quale si approvava il PAP per il triennio 2014-2016, nonché la deliberazione del C.S. n. 150 del 01/06/2017 con la quale si approvava il PAP relativo al triennio 2017/2019 e ritenuto doverlo aggiornare per il triennio 2020-2022;

**Dato atto** che la proposta di PAP 2020-2022 è stata trasmessa:

- con nota del 09/01/2020 alla R.S.U. dell'Ente e al Presidente del CUG, acquisendo i pareri favorevoli da parte della stessa R.S.U., con nota acquisita al prot. n. 5505 del 22/01/2020, e del CUG con nota acquisita al prot. n. 7635 del 3/02/2020;
- con nota prot. n. 997 del 09/01/2020 alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari, acquisendo il parere favorevole di propria competenza espresso con nota pervenuta al protocollo comunale in data 14/01/2020 al n. 2268/2020;

**Visti:**

- lo statuto comunale;
- il TUEL 267 /2000;
- il D.Lgs.165/2011;
- il D.Lgs.198/2006;

**Verificata** la competenza della Giunta comunale ad adottare il presente atto, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 267/2000;

### **SI PROPONE DI DELIBERARE**

- 1) **Di dare atto** che la presente è assunta per quanto in narrativa che qui di seguito deve intendersi integralmente riportato;
- 2) **Di approvare** il Piano delle Azioni Positive (PAP) valido per il triennio 2020 – 2022, così come stabilito dalla vigente normativa in merito alle pari opportunità tra uomo e donna, che viene allegato sotto la lettera "A" al presente atto, in aggiornamento al PAP 2017-2019;
- 3) **Di promuovere** le azioni ed iniziative in esso contenute;
- 4) **Di pubblicare** il Piano sul sito istituzionale del Comune;
- 5) **Di trasmettere** il presente atto ai Dirigenti comunali, ai Responsabili di Servizio, al Personale del Comune di Molfetta, ai soggetti sindacali per opportuna informazione.

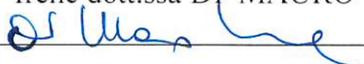
Si propone, altresì, stante l'urgenza degli adempimenti conseguenti, di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – comma 4 – del T.U.EE.LL. n. 267/2000.

Il Dirigente, redattore della presente proposta di deliberazione, la sottopone alla Giunta Comunale e la sottoscrive a valere anche quale parere tecnico e contabile favorevole reso ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.lgs n. 267/2000.

Data 7/2/2020

Il Dirigente del Settore Servizi Finanziari e Istituzionali

Irene dott.ssa DI MAURO

  
\_\_\_\_\_



**Città di Molfetta**  
**Città Metropolitana di Bari**

# **PIANO AZIONI POSITIVE**

**(P.A.P)**

**TRIENNIO 2020/2022**

ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice  
delle pari opportunità tra uomo e donna,  
a norma della Legge 28/11/2005 n. 246” e s.m.i.

*Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 7 febbraio 2020*

## PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Molfetta per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e trova fondamento nelle seguenti fonti normative e contrattuali:

<b>Fonti normative e contrattuali:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Legge 10.04.1991 n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";</li><li>- D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";</li><li>- D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";</li><li>- D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";</li><li>- D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";</li><li>- Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego del 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE;</li><li>- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";</li><li>- D.Lgs. 9.04.2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";</li><li>- D.Lgs. 27.10.2009 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";</li><li>- Legge 4.11.2010 n. 183 "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 giovanile, nonché misure contro il sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";</li><li>- Direttiva 04/03/2010 sul CUG;</li><li>- La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale.</li></ul>
--	--

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" e il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell'Europa occidentale.

La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il

riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile “*in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso*” (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/06).

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il citato Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto “Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”, la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l’obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell’azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l’art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale. Attraverso tali Piani, per affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell’Ente. Il piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell’Ente.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente,
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e lo sviluppo professionale,
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l’organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell’effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell’uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall’esistenza di differenze.

La funzione dell’azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l’uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l’ambito più di intervento. Accanto a tale ambito, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Molfetta ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare:

- con Deliberazione n. 123 del 18.12.2013 la Giunta ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Cug comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Molfetta;
- con deliberazione n. 148 del 10/06/2014 la Giunta Comunale ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2014-2016;
- con deliberazione del Commissario Straordinario n. 150 del 1/06/2017 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017-2019;
- con deliberazione n. 96 del 25/06/2012 la Giunta Comunale ha nominato i componenti del C.U.G. di questo Ente;
- con Determinazioni del Dirigente del Settore dei Servizi Finanziari e Istituzionali n.ri 776 del 10/07/2019 e 1001 del 27/08/2019 è stato ricostituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

L'Amministrazione comunale si è adeguata alle previsioni della Legge 23/11/2012, n. 215 *“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”*. L'attuale composizione della Giunta costituita a seguito delle consultazioni amministrative del 2017 vede la presenza di tre Assessori di sesso femminile così come previsto e stabilito dalle leggi in materia di parità di genere nelle istituzioni.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano 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.

Da un punto di vista procedurale, la Giunta approva il Piano delle Azioni Positive a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori e della Consigliera di parità competente territorialmente.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 (di seguito “Piano”) del Comune di Molfetta, in continuità con il precedente Piano 2017-2019, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Prima di procedere con un’analisi di maggior dettaglio del Piano delle azioni e degli obiettivi previsti, si ritiene necessario fotografare la situazione del personale dipendente del Comune di Molfetta.

### MONITORAGGIO DELL’ORGANICO

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente a tempo determinato/comando/convenzionato e indeterminato in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

#### Personale del Comune di Molfetta in servizio al 31/12/2019

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	-	24	45	25	4	98
Uomini	3	17	62	27	16	125

#### Ulteriore Personale del Comune di Molfetta in servizio alla data odierna:

Lavoratori	Segretario Generale	Personale in comando	Personale a tempo determinato	Personale in convenzione	Totale
Donne	1	1	2		4
Uomini	=	3	1	1	5

Totale lavoratori: n. 232  
 Totale Donne: n. 102  
 Totale Uomini: n. 130

#### Lavoratori dipendenti titolari di Dirigenza

Donne: n. 2 (Segretario generale/Dirigente ad interim e Dirigente Socialità/Area 4 – personale in comando)

Uomini: n. 4 (3 dirigenti in servizio e 1 dirigente in convenzione)

#### R.S.U.

Donne: n. 1

Uomini: n. 11

Il contesto del Comune di Molfetta, come sopra rappresentato, evidenzia una lieve maggiore presenza maschile sia sotto il profilo numerico all’interno dell’organico dell’Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Per quanto riguarda le posizioni dirigenziali, la carica di Segretario Generale nonché la titolarità di Posizioni Dirigenziali emerge il rispetto dell’equilibrio fra i due generi.

Al momento, quindi, si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 8, comma 1, del D.Lgs. n. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussistono significative condizioni di divario tra i generi inferiore a due terzi e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

L'altra caratteristica del personale dipendente comunale, sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione, è l'età:

Fascia di età	Donne	Uomini	Totale
Da 25 a 29 anni		1	1
Da 30 a 34 anni	4	1	5
Da 35 a 39 anni	10	6	16
Da 40 a 44 anni	9	7	16
Da 45 a 49 anni	9	10	19
Da 50 a 54 anni	10	15	25
Da 55 a 59 anni	17	30	47
Da 60 a 64 anni	33	42	75
Da 65 a 67 anni	6	12	18

Dal prospetto soprariportato si rileva che la maggior parte dei dipendenti/delle dipendenti a tempo indeterminato nella percentuale di circa il 42% si colloca nelle fasce d'età dai 60 anni in su.

## **PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020 - 2022**

### **1. OBIETTIVI DEL PIANO**

Il presente piano si pone come obiettivi:

- 1) favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- 2) promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità
- 3) garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state sottorappresentate
- 4) promuovere la cultura di genere a tutti i livelli e garantire una formazione mirata agli organi di vertice gestionale
- 5) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità
- 6) Promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema della pari opportunità
- 7) usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;

- 8) rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate

## 2. PROGETTI E AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

<b>N. Azione</b>	<b>1</b>
<b>Titolo</b>	<b>Conciliazione fra vita lavorativa e privata</b>
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione intervento	Sperimentazione di tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità

<b>N. Azione</b>	<b>2</b>
<b>Titolo</b>	<b>Diffusione di una cultura di genere</b>
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità
Descrizione intervento	Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori")
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Anni 2020 - 2022

<b>N. Azione</b>	<b>3</b>
<b>Titolo</b>	<b>Formazione di Commissioni di concorso/selezione</b>
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state

<b>N. Azione</b>	<b>6</b>
<b>Titolo</b>	<b>Tutela dalle molestie e/o discriminazioni con promozione di indagine conoscitiva sul benessere organizzativo</b>
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni e molestie sessuali e/o discriminazioni
Descrizione intervento	Somministrazione di questionario al personale dipendente e coinvolgimento del CUG, della istituita Commissione delle pari opportunità e del RSPP
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Continuazione attività per gli anni 2020-2022

<b>N. Azione</b>	<b>7</b>
<b>Titolo</b>	<b>Info pari opportunità sul sito istituzionale dell'Ente</b>
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema della pari opportunità
Descrizione intervento	Istituzione nel sito istituzionale dell'Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Continuazione attività per gli anni 2020-2022

### 3. DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale 2020 - 2022.

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio on-line dell'ente e reso disponibile per il personale dipendente e la cittadinanza sul sito internet del Comune di Molfetta nella Sezione Amministrazione Trasparente.

Nel periodo di vigenza saranno rilevate eventuali criticità e problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

Deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 7/02/2020

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 e 134 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267 – Art. 32 della Legge n. 69 del 18/06/2009 e ss.mm.ii.)

La presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio On Line del sito informatico istituzionale del Comune [www.comune.molfetta.ba.it](http://www.comune.molfetta.ba.it) dal giorno 17 FEB. 2020 per quindici giorni consecutivi.



IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott.ssa Irene Di Mauro

Certificato di avvenuta esecutività e pubblicazione

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo Pretorio On Line del sito informatico istituzionale del Comune [www.comune.molfetta.ba.it](http://www.comune.molfetta.ba.it) dal \_\_\_\_\_ per quindici giorni consecutivi;
- è divenuta esecutiva, essendo decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000.

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott.ssa Irene Di Mauro

, li \_\_\_\_\_