

IL SINDAGO

Pasquale CASCELLA

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Giovanni PORCELLI



# CITTA' DI BARLETTA

## DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

Certifico che questa deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma quarto, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Addi \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

N. 12  
del 23-1-2015  
Prot. int. 14/22-1-15

OGGETTO: Piano triennale delle azioni positive ex art. 48 comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006 - Approvazione.

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPI GRUPPO

Certifico che copia di questa deliberazione della Giunta Comunale è stata affissa all'albo pretorio del Comune oggi 2 GEN. 2015 e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, primo comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267. REP. 275

Contestualmente all'affissione all'albo gli estremi di questa deliberazione sono stati inclusi nell'elenco n. 5868 trasmesso ai consiglieri Capo Gruppo in conformità all'art.125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

Addi 2 GEN. 2015

IL SEGRETARIO GENERALE

IL RESPONSABILE  
ALBO PRETORIO/ON-LINE  
Dott.ssa Madda PIZZITELLI

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva ad ogni effetto in data \_\_\_\_\_ decorsi 10 giorni dell'ultimo di pubblicazione ai sensi art.134, comma terzo, del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267.

Addi \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

ORIGINALE della Deliberazione

COPIA CONFORME della Deliberazione, per uso amministrativo

Data .....

Il Funzionario/Responsabile

Parere positivo sulla proposta per la regolarità tecnica (art. 49 D.Lgs 267/2000)

Addi 22.01.2015

Il Segretario Generale  
Giovanni dott. Porcelli

Parere positivo sulla proposta per la regolarità contabile (art. 49 D.Lgs 267/2000)

Addi 23-1-2015

Il Dirigente del Servizio Finanziario

Addi 22.01.2015

Istruttoria  
Roberto dott. Rizzi

Addi .....

L'Assessore proponente

Anna Rizzi Francabandiera

L'anno duemila quindici il giorno 23 del mese di gennaio alle ore 12,45 nella Sede Comunale si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

convocata nelle forme di legge.

Sono rispettivamente presenti ed assenti i sigg.:

		Presente	Assente
CASCELLA Pasquale	Sindaco	X	
RIZZI FRANCA BANDIERA Anna	Vice Sindaco	X	
CAROPPO Giuseppina	Assessore	X	
DIPALO Francesco	Assessore	X	
DIVINCENZO Antonio	Assessore	X	
LANOTTE Marcello	Assessore	X	
PELLE Angela Altomare Azzurra	Assessore	X	
PISICCHIO Patrizia Irene	Assessore	X	
RIZZI Antonio	Assessore		X

Presiede il Sindaco Pasquale CASCELLA

Partecipa il Segretario Generale Dott. Giovanni PORCELLI

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e invita a deliberare sull'argomento indicato in oggetto.

## La Giunta Comunale

### Premesso:

- che, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006 recante il <<Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246>>, le pubbliche amministrazioni, sentito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, 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;
- che, in caso di mancato adempimento, si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a mente del quale <<le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette>>;
- che, pertanto, si pone la necessità e l'urgenza di approvare il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Barletta, dopo aver sentito il Comitato unico di garanzia e la Consigliera provinciale di parità.

### Precisato:

- che lo schema del Piano triennale delle azioni positive è stato oggetto di consultazione e di condivisione all'interno del Comitato unico di garanzia in occasione della seduta di Comitato del 10 novembre 2014, nonché oggetto di consultazione e condivisione da parte della Consigliera provinciale di parità che ha formulato osservazioni (allegato 2) sostanzialmente positive suggerendo alcune integrazioni;
- che le integrazioni suggerite dall'avv. Stefania Campanile, Consigliera provinciale di parità, in parte sono già ricomprese nelle previsioni del Piano (cfr., in particolare, la tabella programmatica di cui all'art. 1 del Piano), e in parte formeranno oggetto di specifiche previsioni ispirate ai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e non discriminazione all'interno del Codice di comportamento in fase di aggiornamento, il cui iter partecipativo - prodromico alla sua approvazione in uno al Piano triennale di prevenzione della corruzione ed al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità - è in fase di avvio;
- che, in particolare, la Consigliera provinciale di parità ha suggerito le seguenti integrazioni: indicazione degli strumenti e delle iniziative in materia di tutela dell'"ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni"; promozione delle "pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale"; "forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio";
- che, ad un'attenta analisi, le integrazioni richieste dalla Consigliera provinciale di parità trovano puntuale disciplina - in via generale - all'interno della tabella programmatica di cui all'art. 1 del Piano che individua, nel dettaglio, "obiettivi", "fasi", "tempi", "metodologia", "risultati attesi", "spesa da destinare alla copertura finanziaria del piano";
- che, con maggiore dettaglio, le integrazioni in parola trovano compiuta disciplina all'interno degli articoli 2, 3, 4, 5 del Piano;
- che è previsto il monitoraggio annuale delle attività e dei risultati conseguiti, con il contributo operativo del settore organizzazione e sviluppo risorse umane, con la sovrintendenza e il coordinamento del segretario generale quale presidente del Comitato unico di garanzia.

### Preso atto:

- che, in subiecta materia, non è prevista l'acquisizione di pareri in senso tecnico da parte di soggetti terzi, essendo semplicemente prevista l'attivazione di una sessione di mera consultazione all'interno del Comitato unico di garanzia e una interlocuzione (audizione) con la Consigliera provinciale di parità (cfr. art. 48 comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006);
- che, pertanto, a norma di legge, si è perfezionato l'iter partecipativo che ha visto il coinvolgimento del Comitato unico di garanzia del Comune di Barletta (organismo a composizione mista e paritetica pubblico/sindacale) - il quale ha condiviso e sottoscritto integralmente e senza eccezioni la proposta di Piano - e della Consigliera provinciale di parità che si è limitata a formulare alcune "osservazioni" (non potendo, per legge, esprimere pareri) che, ad un'attenta analisi, trovano già risposta all'interno del Piano.

### Visti:

- lo Statuto comunale;
- il T.U. Enti locali introdotto con D. Lgs. n. 267/2000;
- il T.U. Pubblico impiego introdotto con D. Lgs. n. 165/2001;
- il D. Lgs. n. 198/2006;

### Acquisiti:

- i prescritti pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

a voti unanimi dei presenti resi nei modi di legge

## DELIBERA

per le motivazioni articolate in narrativa e che in questa parte dispositiva si intendono integralmente riportate

1. **APPROVARE** l'allegato Piano triennale delle azioni positive;
2. **DEMANDARE** al Settore Organizzazione e sviluppo risorse umane - con la sovrintendenza e il coordinamento del Segretario generale quale presidente del Comitato unico di garanzia - la realizzazione degli obiettivi n. 2, 3, 4 di cui all'art. 1 del piano, poiché coerenti con le linee di attività ascritte al predetto settore amministrativo dell'Ente;
3. **DARE ATTO** che il presente provvedimento non assume rilevanza contabile.

### Allegati:

1. **Verbale del Comitato Unico di Garanzia del 10 novembre 2014;**
2. **Osservazioni della Consigliera provinciale di parità del 27 novembre 2014.**



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

**Piano Triennale delle Azioni Positive**  
**2015/2017**

*GU*

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**  
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. N. 198 DELL'11/04/2006)

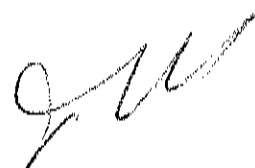
**PRINCIPI GENERALI – LINEE GUIDA DEL PIANO A LIVELLO DI ENTE – OBIETTIVI DI MASSIMA – QUADRO NORMATIVO**

Il Comune di Barletta approva il piano triennale delle azioni positive, rispetto al quale il *Comitato unico di garanzia* e la *Consigliera provinciale di parità* esercitano i rispettivi ruoli consultivi.

Allo scopo di promuovere la valorizzazione delle donne e degli uomini, il Comune di Barletta favorisce l'adozione di modelli organizzativi orientati allo sviluppo della "*cultura di genere*".

In estrema sintesi, anticipando ed integrando alcuni contenuti che saranno meglio articolati nei successivi paragrafi, tali obiettivi possono essere raggiunti con i seguenti strumenti operativi:

- azioni positive dirette alla promozione ed attuazione concreta del principio di **PARITÀ DI TRATTAMENTO**, attraverso l'eliminazione di eventuali forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici e la loro valorizzazione;
- **POLITICHE DI RECLUTAMENTO** e di gestione del personale dirette a rimuovere gli ostacoli alla realizzazione di una effettiva parità di trattamento, promuovendo la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali;
- costituzione della **BANCA DELLE ORE**, intesa quale strumento che consente alle lavoratrici e ai lavoratori di poter gestire il proprio tempo di lavoro e, di conseguenza, il tempo di riposo, con ampi margini di flessibilità;
- **EQUA PARTECIPAZIONE DI DONNE E UOMINI** ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale consentendo, al contempo, la conciliazione tra vita professionale e vita privata;
- **AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE** della dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità;
- **ELABORAZIONE DI STATISTICHE** sul personale ripartite per genere;
- utilizzo di documenti di lavoro con un **LINGUAGGIO NON DISCRIMINATORIO**;
- **MONITORAGGIO ANNUALE** delle attività e dei risultati conseguiti.



Le **azioni positive** sono misure *temporanee speciali* 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**", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 che ha introdotto il "*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 ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 introduttivo della "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 in materia di "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, sulle "*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, e ha come punto di forza il "*perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità*".

In estrema sintesi, secondo quanto disposto dall'impianto normativo appena evidenziato, le *azioni positive* rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Il Comune di Barletta, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

In tale contesto, si pone in evidenza quanto segue.

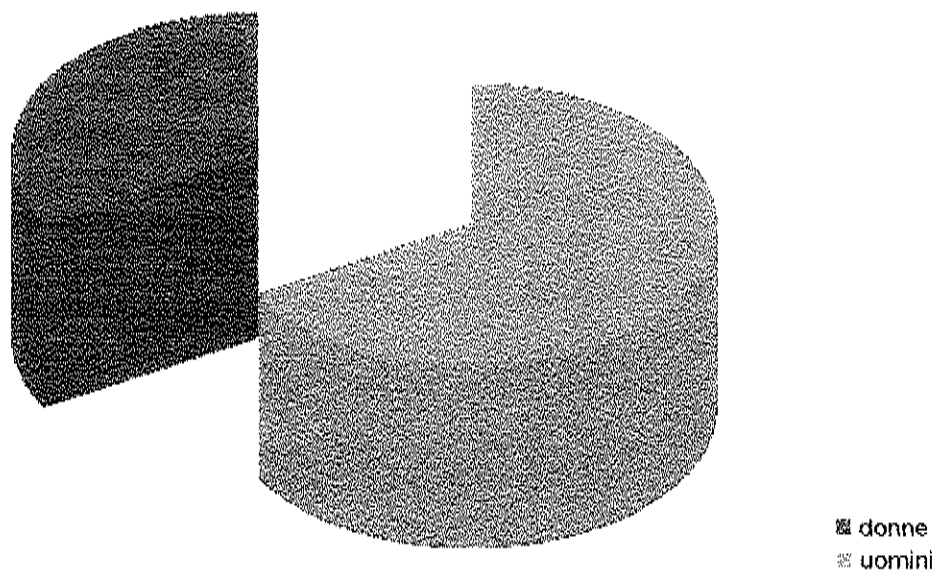
A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'GW' or similar, located in the bottom right corner of the page.

### ANALISI DATI DEL PERSONALE<sup>1</sup>

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di confronto tra uomini e donne.

#### FOTOGRAFIA DEL PERSONALE: 01/05/2014 (PERSONALE DEL COMPARTO A TEMPO INDETERMINATO ESCLUSO DIRIGENZA)

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N. 319</b>
<b>DONNE</b>	<b>N. 109</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N. 210</b>



Così suddivisi per Settore:

settore	f	m
Lavori pubblici	5	10
AMBIENTE E SERV PUBBL	3	5
AVVOCATURA COMUNALE	7	2
BENI E SERVIZI CULTURALI SPORT E TEMPO LIBERO	8	18
BILANCIO E PROGR EC FINANZIARIA -TRIBUTI	14	14
Edilizia pubblica e privata	0	16

<sup>1</sup> Elaborazione a cura del Settore Organizzazione e sviluppo risorse umane

MANUTENZIONE DEMANIO E PATRIMONIO	5	18
ORGANIZZAZIONE E SVILUPP ORISORSE UMANE	2	4
POLITICHE ATTIVE DI SVILUPPO	6	13
PROGRAMMAZIONE GARE APPALTI E CONTRATTI	7	4
Piani e programmi urbani	1	3
SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DECENTRAMENTO	14	29
SERVIZI SOCIALI SANITARI PUBBL ISTR	15	7
Segreteria generale	1	1
Servizi Generali- C.E.D.	1	2
Ufficio di supporto direz pol	1	8
VIGILANZA POLIZIA E PROTEZIONE CIVILE	19	56
	<b>109</b>	<b>210</b>

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

Genere	Posizioni organizzative	Alte professionalità
maschi	7	4
donne	9	2
totale	16	6

CATEGORIA	Donne	Uomini
A	0	2
B	43	81
C	37	84
D	29	43
Dirigenti	1	1
Segretario Generale	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>110</b>	<b>212</b>

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO:**

CATEGORIA D	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	29	43	<b>72</b>
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

<b>CATEGORIA C</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	37	84	<b>121</b>
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA B</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	43	81	<b>124</b>
Posti di ruolo a part-time	0	0	
<b>CATEGORIA A</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	2	<b>2</b>
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Il presente Piano di Azioni Positive, che ha durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento 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.

#### **Art. 1**

#### **OBIETTIVI - INDICAZIONI PROGRAMMATICHE - FASI - TEMPI - METODOLOGIA**

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Barletta intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.



OBIETTIVI	FASI	TEMPI	METODOLOGIA	RISULTATI ATTESI	SPESA DA DESTINARE ALLA COPERTURA FINANZIARIA DEL PIANO
AMBIENTE DI LAVORO	Promuovere la cultura del <i>benessere organizzativo</i>	Entro il primo anno di validità del presente piano	Azioni formative mirate	Ottimizzare il <i>benessere organizzativo</i>	La copertura finanziaria è prevista all'interno di
ASSUNZIONI	Applicazione dei principi di <i>pari opportunità</i>	Allorquando si attiva la procedura concorsuale/selettiva	Azioni di sensibilizzazione interna, attraverso la condivisione e successiva diffusione dei principi e dei valori contenuti nel presente Piano	Rispettare il principio delle <i>pari opportunità</i>	uno specifico capitolo di bilancio destinato a sostenere le spese per la formazione dei dipendenti e dei dirigenti. Lo stanziamento consolidato è pari ad € 30.000,00 per la formazione dipendenti, ed è pari ad € 25.000,00 per la
FORMAZIONE	La formazione è costante. Prevista l'implementazione all'interno del Piano della formazione di specifiche azioni formative sul tema in argomento	Formazione continua	Attraverso la partecipazione a corsi/seminari presso centri accreditati	Riqualificazione e aggiornamento del personale in materia di <i>azioni positive</i>	formazione dirigenti. Le risorse finanziarie sono adeguate per sostenere le iniziative formative anche in materia di <i>azioni</i>
CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E FLESSIBILITÀ ORARIE	Utilizzazione degli istituti giuridici vigenti. Attivazione della <i>banca delle ore</i>	Tempistica prevista dalla contrattazione di comparto per quanto concerne l'applicazione degli istituti giuridici da esso disciplinati: part-time, astensioni, permessi. Tempistica connessa al confronto con le organizzazioni	Applicazione del contratto di comparto e confronto con le organizzazioni sindacali	Contemperamento impegni di lavoro con impegni di famiglia	

		sindacali per quanto concerne l'attivazione della <i>banca delle ore</i>			<i>positive, così come declinate nel presente piano</i>
--	--	---	--	--	---

## Art. 2

### **AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO (OBIETTIVO 1)**

1. Il Comune di Barletta si impegna, attraverso azioni preventive e, se del caso, sanzionatorie, a fare in modo che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da:
  - Molestie sessuali;
  - Casi di *mobbing*;
  - Atteggiamenti finalizzati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Con deliberazione della Giunta comunale n. 39 del 20 settembre 2013 è stato costituito e nominato il "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.
4. Il Comitato unico di garanzia, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere provinciale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

### **Art. 3**

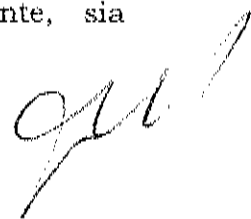
#### **AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI (OBIETTIVO 2)**

1. Il Comune di Barletta si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente motivata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari profili professionali, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Barletta valorizza attitudini e capacità personali.
5. Nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvede a modulare l'esecuzione degli incarichi, contemperando l'interesse del lavoratore ad essere formato con l'interesse dell'Ente ad assicurare qualità ed efficienza all'azione amministrativa.

### **Art. 4**

#### **AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE (OBIETTIVO 3)**

1. I Piani di formazione devono tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di accedere alle azioni formative. Devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a rendere compatibile l'azione formativa, anche a beneficio di quei lavoratori sui quali gravano obblighi di famiglia o che espletano attività in orario di lavoro part-time.
2. E' data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia e così via), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia



mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune, ed al fine di mantenere le competenze ad un livello adeguato.

## Art. 5

### **AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E FLESSIBILITÀ ORARIE (OBIETTIVO 4)**

1. Il Comune di Barletta favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"*, di cui alla L. n. 53/2000.
2. Il Comune di Barletta favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali l'istituto del part-time e la **flessibilità dell'orario**.
3. Le percentuali dei posti disponibili, in regime di **part-time**, sono calcolate come previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. del 14/9/2000 e dall'art. 17 del CCDI dell'anno 2000. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
4. Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, e così via. Tali personalizzazioni di orario devono essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.



**Art. 6**

**DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano viene pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito internet del Comune di Barletta.

Nel periodo di vigenza, sono raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'GL' or similar, located in the bottom right corner of the page.



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

**Piano Triennale delle Azioni Positive**  
**2014/2016**

**Comitato Unico di Garanzia**  
**10 Novembre 2014**

**Verbale**

Il giorno 10 novembre ore 13:20, presso la sala riunioni del Comando di Polizia locale, sulla base della convocazione prot. n. 0056903 del 5 novembre 2014, si riunisce il Comitato unico di Garanzia per discutere il seguente punto all'ordine del giorno:

- Piano Triennale delle azioni positive.

I componenti del Comitato unico di garanzia sottoscrivono il foglio di presenze allegato al presente verbale.

Dopo ampia discussione, i componenti del Comitato unico di garanzia, concordano, senza osservazioni particolari, sulle disposizioni della bozza di "Piano Triennale delle azioni positive".

Letto, confermato e sottoscritto.

Il verbalizzante Roberto Rizzi

Giovanni Porcelli

Nicola Riefolo

Michele Desiderio

Concetta Divincenzo

Ines Sgarra

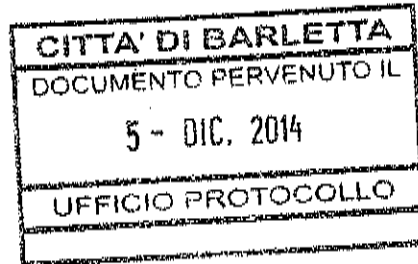
Tommaso Gioieni



# Provincia di Barletta - Andria - Trani

Piazza San Pio X, 9 • 76123 Andria

*Consigliera di Parità*



Egr. Sig.  
Presidente del  
Comitato Unico di Garanzia  
del Comune di BARLETTA

e p.c.

Alla Provincia Barletta - Andria - Trani  
Settore Politiche Sociali  
Via De Gemmis, 42

TRANI

Codice org. PROVINCIA BAT  
Protocollo 0070052-14  
Data 22/11/2014  
Classificazione T.15.01U



OGGETTO: Piano di Azioni Positive 2014/2016 Barletta - Osservazioni

Si fa riferimento al Piano Azioni Positive (PAP) per il triennio 2014/2016, predisposto dall'Ente in indirizzo e trasmesso alla Consigliera Provinciale di Parità con nota Prot. 0057697 del 10/11/2014, pervenuta via mail, e si svolgono le osservazioni di seguito riportate.

Il piano si pone in linea con le indicazioni normative, con riferimento sia agli obiettivi indicati che agli ambiti di azione ove intervenire.

In particolare appare opportuno il richiamo alla normativa nazionale di settore, che consente di meglio individuare la funzione precipua del Piano di Azioni Positive, anche alla luce dell'evoluzione legislativa nazionale in materia di politiche di genere; inoltre è stato dato il giusto rilievo all'istituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", cui il Comune di Barletta vi ha provveduto con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 20/09/2013.



# Provincia di Barletta - Andria - Trani

Piazza San Pio X, 9 • 76123 Andria

## Consigliera di Parità

Ancora è risultata esauriente la descrizione della realtà organizzativa all'interno della quale si interviene, in quanto trattasi di specifica "analisi di genere"; è evidente che, in tal modo, sarà possibile individuare le potenzialità e le criticità che connotano il contesto di riferimento, in modo da riequilibrare le condizioni di parità tra i generi.

Con riferimento agli obiettivi e le azioni positive indicate, si osserva che si pongono in linea con gli indirizzi di cui alla normativa di riferimento; tuttavia, seppur risultano indicate le fasi, i tempi e le modalità delle azioni che si intendono porre in essere, sommessamente, si rileva che le indicazioni ivi contenute appaiono generiche.

Nello specifico,

- non sono stati indicati gli strumenti che sin intendono adottare "tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni" (cfr. art. 2 - obiettivo n. 1), quali, ad esempio, la prevenzione di adozione di un codice di comportamento *ad hoc*;
- non sono state indicate le iniziative da adottarsi per "promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale" (cfr. art. 4 - obiettivo n. 3), ovvero quali "forme di accompagnamento" che tendano a migliorare i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro del lavoratore assente per lungo tempo dal posto di lavoro si prevede di adottare; analogamente non sono stati indicati quali tipi di incontri formativi l'Ente intende organizzare in favore dei responsabili dei settori del personale dipendente per valorizzare le differenze di genere;
- non sono stati indicati gli strumenti che il Comune intende adottare per consentire la facilitazione dell'utilizzo di "forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio" (cfr. art. 5 - obiettivo n. 4).