



# CITTA' METROPOLITANA DI BARI

## COPIA DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO METROPOLITANO

N. 14 del 26 marzo 2019

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale Azioni Positive 201912021 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Aggiornamento dati del personale dell'Ente al 31.12.2018.

L'annodue miladiciannove addì ventisei del mese di marzo nella **sala** delle adunanze del Palazzo della Città Metropolitana, a seguito di avvisi notificati a norma di legge, si è riunito alle ore 14,40 in 2<sup>a</sup> convocazione il Consiglio Metropolitan. Presiede il Sindaco Metropolitan Antonio Decaro, con la partecipazione del Segretario Generale, avv. Donato Susca.

Alla trattazione dell'argomento in oggetto risultano presenti o assenti:

a) i Consiglieri come appresso indicati:

	P	A		P	A
1) DECARO ANTONIO	x		11) LONGOBARDI PASQUALE	x	
2) ABBATICCHIO MICHELE		x	12) MAURODINOIA ANNA	x	
3) CARDASCIA DOMENICO	x		13) PIETROFORTE FRANCESCA	x	
4) CARRIERI GIUSEPPE		x	14) ROMAGNO ROBERTO		x
5) CAVONE MICHELANGELO	x		15) ROMITO FABIO SAVERIO		x
6) CONTE DOMENICO		x	16) SCIACOVELLI NICOLA		x
7) GIANNANDREA DOMENICO		x	17) STRAGAPEDE ANTONIO	x	
8) LACOPPOLA VITO	x		18) VALENZANO GIUSEPPE	x	
9) LAPORTA MICHELE	x		19) VITTO DOMENICO	x	
10) LEGGIERO FRANCO	x				

In totale presenti Consiglieri n.12; assenti Consiglieri n.7

b) i componenti il Collegio dei Revisori dei Conti come appresso indicati:

		P	A
1. Presidente	PAPARELLA FRANCESCO		x
2. Componente	MANCANIELLO MARIO		x
3	SCARPELLO CARLO		x

c) svolge le funzioni di Segretario verbalizzante il Segretario Generale, avv. Donato Susca;

d) il movimento in entrata ed uscita dei Consiglieri Metropolitan e del S.G. sono evidenziati nel verbale della odierna seduta ricavato dalla registrazione con stenotipia.

Il Sindaco Metropolitan, constatata la sussistenza del numero legale ai fini della validità della seduta, sottopone all'approvazione del Consiglio metropolitano la proposta di deliberazione, iscritta all'ordine del giorno della odierna seduta, concernente: "Approvazione Piano Triennale Azioni Positive 2019/2021 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Aggiornamento dati del personale dell'Ente al 31.12.2018."

Previa istruttoria del Servizio Welfare - Controllo dei Fenomeni Discriminatori, concernente l'argomento in oggetto, il Consigliere delegato, dott. Valenzano Giuseppe, riferisce:

"Premesso che:

il D.Lgs. 30/03/2001 n.165 il quale all'art. 57 rubricato "Pari Opportunità" statuisce, tra l'altro, che "Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno ... 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 assumono tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni ...";

la Legge 04.11.2010 n.183 (cd "Collegato lavoro") all'art. 21 in materia di pari opportunità ha previsto l'istituzione di un "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora";

la Direttiva del 04/03/2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità avente ad oggetto "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" statuisce, tra l'altro, che "Nell'amministrazione di appartenenza, il Comitato Unico di Garanzia esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'articolo 57, comma 1, del d. lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. (così come introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010), sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelle indicate nella norma citata ... il CUG esercita i compiti ... predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne ...";

il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;

la Deliberazione della Giunta Provinciale n. 120 del 23/12/2013 avente ad oggetto "Comitato Unico di Garanzia. Costituzione. Linee di indirizzo" ha fornito le linee di indirizzo, al fine di istituire, nel rispetto di quanto disposto dalla normativa, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010 ed in conformità alla direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 04.03.2011;

con Determinazione Dirigenziale n. 8110 del 10/11/2014 del Servizio "Affari Generali, Istituzionali, Contratti e Gestione Giuridica del Personale" è stato costituito il CUG con relativa nomina dei componenti per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 31 della legge n. 183/2010;

successivamente, alcuni componenti del CUG sono stati collocati in quiescenza, pertanto con determinazione PG n. 147/11/2016 del Servizio Affari Generali, Istituzionali, Contratti e Gestione Giuridica del Personale e con disposizione n.3/2017 del Segretario Generale dell'Ente, si è ravvisata la necessità di provvedere alla relativa sostituzione dei componenti nonché del Presidente, per assicurare la continuità delle attività svolte dal CUG e la pariteticità dello stesso Comitato;

considerato che:

nella seduta del Comitato Unico di Garanzia del 30/10/2018 il Piano Triennale di Azioni Positive 2019/2021 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, è stato condiviso ed approvato,

con voto unanime, dal Presidente e dai componenti presenti del Comitato Unico di Garanzia, con il monitoraggio dei dati del personale dell'Ente alla data del 15.10.2018;

nella suindicata seduta del 30.10.2018 i componenti del CUG prendono atto e relazionano che il proprio mandato, in forza della suindicata determinazione n. 8110 del 10.11.2014 del Servizio Affari Generali, Istituzionali, Contratti e Gestione del Personale di questo Ente, è in scadenza il 09.11.2018;

con nota PG 141202 del 30.11.2018 il Servizio Controllo dei Fenomeni Discriminatori-Welfare ha inviato al Servizio Affari Generali Istituzionali, Contratti, Informatizzazione e Statistica la relazione di fine mandato del Comitato Unico di Garanzia per gli anni 2014/2018 con relativi verbali per gli adempimenti di propria competenza ed in particolare per la pubblicazione di tutti gli atti nella sezione "Amministrazione Trasparente" della Città Metropolitana di Bari;

il Consiglio Metropolitanoo con deliberazione n. 133 del 19.12.2018 ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2019/2021 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

il Piano Triennale di Azioni Positive 2019/2021 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne dovrà essere aggiornato relativamente alla pianta organica del personale in servizio alla data del 31.12.2018;

al fine di predisporre il monitoraggio del Piano di Azioni Positive Triennale 2019/2021, sono stati acquisiti con nota PG 28403 del 06.03.2019 dal competente Servizio Risorse Umane e Sicurezza del Lavoro i dati aggiornati del personale a tempo indeterminato dell'Ente, compresi i dirigenti, in servizio alla data del 31.12.2018;

precisato che:

con nota PG 141202 del 30.11.2018 il Servizio Controllo dei Fenomeni Discriminatori-Welfare ha inviato al Servizio Affari Generali Istituzionali, Contratti, Informatizzazione e Statistica la relazione di fine mandato del Comitato Unico di Garanzia per gli anni 2014/2018 con relativi verbali per gli adempimenti di propria competenza ed in particolare per la pubblicazione di tutti gli atti nella sezione "Amministrazione Trasparente" della Città Metropolitana di Bari;

l'adozione del Piano delle Azioni Positive 2019/2021 (cd. P.A.P.) 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;

presa visione del documento Piano Azioni Positive per il Triennio 2019/2021 con l'aggiornamento dei dati del personale dell'Ente al 31.12.2018 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

rilevato:

che in caso di mancato adempimento, il D.Lgs. n.198/2006, prevede la sanzione di cui all'art.6 comma 6 del D.Lgs. 30/03/2001 n.165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

che l'art. 16 dello Statuto dell'Ente il quale relativamente alle "Attribuzioni del Consiglio Metropolitanoo" statuisce, tra l'altro, che adotta tutti gli atti non rientranti nella gestione amministrativa, finanziaria e tecnica spettante ai dirigenti, al Segretario o al Direttore Generale, che non siano riservati dalla legge o dallo Statuto al Sindaco o alla Conferenza Metropolitanoo";

la necessità di aggiornare i dati del personale dell'Ente al 31.12.2018 relativi al Piano Triennale di Azioni Positive 2019/2021 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale dello stesso";

Poiché nessuno chiede di intervenire, il Sindaco Metropolitanoo dichiara aperta la procedura di voto sulla proposta di deliberazione, che risulta approvata, avendo riportato il seguente esito: presenti e votanti n.12; con voti favorevoli n.12 (Decaro, Cardascia, Cavone, Lacoppola, Laporta, Leggiero, Longobardi, Maurodinoia, Pietroforte, Stragapede, Valenzano, Vitto), espressi mediante scrutinio elettronico ed accertati dal Sindaco che ne proclama il risultato;

## **IL CONSIGLIO METROPOLITANO**

Tutto ciò premesso:

ravvisata la necessità di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive 2019/2021 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, aggiornato con i dati relativi al personale dell'Ente alla data del 31.12.2018, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

dato atto che non è richiesto il parere del Dirigente del Servizio Programmazione economica, Servizio Finanziario, Tributi, Economato. Provveditorato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D.lgs 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, in ordine alla regolarità contabile;

visto il parere favorevole di regolarità tecnica del Dirigente del Servizio Welfare-Controllo Fenomeni Discriminatori, reso ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. n.267/2000;

visto il decreto legge 19 giugno 2015 n. 78 convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2015 n.125;

vista la legge Regione Puglia n 31 del 30.10.2015 recante "Riforma del sistema di governo regionale e territoriale";

vista la legge Regione Puglia n. 9 del 27.05.2016 avente ad oggetto "Disposizioni per il completamento del processo di riordino previsto dalla legge regionale 30 ottobre 2015 n. 31 Riforma del sistema di governo regionale e territoriale";

visto il D. Lgs. 26712000 e ss.mm.ii.;

visto il D. Lgs. 16512001 e ss.mm.ii.;

visto il D. Lgs. 19812006 e ss.mm.ii

vista la Legge 5612014 e ss.mm.ii.;

vista la Legge 190/2012 e ss.mm.ii.;

visto il D. Lgs. 33/3013 e ss.mm.ii.;

visto il D. Lgs 9712016;

visto lo Statuto dell'Ente, approvato con Deliberazione della Conferenza Metropolitana n.1 del 18/12/2014;

Visto l'esito della votazione

### **DELIBERA**

di prendere atto di quanto riportato in narrativa per tutti i motivi esposti in premessa che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

1) di prendere atto e di approvare la proposta del Piano Triennale di Azioni Positive 2019112021 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne con l'aggiornamento dei dati del personale dell'Ente al 31.12.2018, come da nota PG. 28403 del 06.3.2019 Servizio Risorse Umane e Sicurezza del Lavoro, predisposta dal competente Servizio Welfare-Controllo dei Fenomeni Discriminatori, allegata al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

2) di demandare al Dirigente del Servizio Welfare-Controllo dei Fenomeni Discriminatori - i conseguenziali adempimenti di competenza;

3) di disporre che il presente atto venga pubblicato on-line nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, ai sensi del D.Lgs. n.33/2013 e nell' Albo Pretorio on-line della Città Metropolitana di Bari.

Su proposta del Sindaco Metropolitanano

### **IL CONSIGLIO METROPOLITANO**

presenti e votanti n. 12; con voti favorevoli n.12 (Decaro, Cardascia, Cavone, Lacoppola, Laporta, Leggiero, Longobardi, Maurodinoia, Pietroforte, Stragapede, Valenzano, Vino). espressi mediante alzata di mano ed accertati dal Sindaco Metropolitanano che ne proclama il risultato;

### **DELIBERA**

- di conferire al presente provvedimento immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs 26712000.

IL SEGRETARIO GENERALE

IL SINDACO METROPOLITANO

f.to Susca

f.to Decaro

---

Il Segretario Generale, visti gli **atti d'ufficio**,

**ATTESTA**

che copia conforme della presente deliberazione:

è in pubblicazione all'albo pretorio on line della Città Metropolitana per quindici giorni consecutivi dal 2 APR 2019 al 17 APR 2019 ex art. 124, comma I. del dlgs 18/08/2000, n. 267.

Bari, li 2 APR 2019.....

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to Susca

---

La presente deliberazione è dichiarata esecutiva:

<input checked="" type="checkbox"/> Per conferimento di immediata <b>eseguibilità</b> . Art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267
<input type="checkbox"/> Dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione. Art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267

Bari, 2 APR 2019

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to Susca

---

---