



**COMUNE DI PULSANO**  
Provincia di Taranto

**DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA MUNICIPALE**

**N°. 85 del 26/06/2017**

**Oggetto: Piano delle Azioni Positive \_ Approvazione triennio 2017 - 2019.**

L'anno 2017 il giorno 26 del mese di giugno alle ore 12:30 nella sala delle adunanze del Comune, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Municipale sotto la presidenza del Sindaco Avv. ECCLESIA GIUSEPPE e con l'intervento degli Assessori:

	P	A
SERGIO ANNESE	X	
DR.SSA GABRIELLA FICOCELLI	X	
DOTT. LUIGI LATERZA	X	
ALESSANDRA D'ALFONSO	X	
MARIKA MANDORINO	X	

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa MARCELLA CALIA

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e/o la discussione.

**Pareri ex art. 49 D.Lgs. 267/2000**

REGOLARITA' TECNICA	REGOLARITA' CONTABILE
Parere: Favorevole Data: 20/06/2017 <b>Responsabile del Servizio</b> f.to DOTT. GIUSEPPE LALISCIA	Parere: Data: <b>Responsabile del Servizio Finanziario</b> f.to

## LA GIUNTA COMUNALE

**Dato atto** che, in ossequio alla normativa di cui al D.lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005, n. 246" le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati 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 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. 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 e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

**Precisato** che l'adozione del Piano delle azioni positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, su misura per l'Ente, che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

**Presa visione** del documento allegato per il triennio 2017 - 2019 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

**Visto** il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm.ii. dal Responsabile del servizio in merito alla regolarità tecnica;

**Richiamata** la nota, avente protocollo dell'Ente n. 6033 del 14.03.2017, a firma del Responsabile del Settore Affari Generali di richiesta del parere di competenza al Presidente del Comitato Unico di Garanzia per la redazione del Piano della Azioni Positive per il triennio 2017 - 2019;

**Preso atto** del parere favorevole espresso dal presidente del C.U.G. in data 15/06/2017 avente protocollo del Comune di Pulsano n. 12192;

*Dato atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;*

*Visto il D. Lgs. 267/2000 e ss. mm.ii.*

*Visto il D. Lgs. 198/2006 e ss. mm.ii.*

**Con voti favorevoli espressi all'unanimità nei modi e forme di legge**

## **DELIBERA**

**Di confermare** la premessa narrativa che fa parte integrante e sostanziale del presente atto.

**Di prendere** atto dei seguenti obiettivi da perseguire nell'arco del triennio:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e che non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
- Promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

**Di attuare al fine del raggiungimento degli obiettivi esposti le seguenti azioni positive per il triennio 2017 - 2019:**

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile in base al disposto di cui all'art. 57 del D. Lgs. nr. 165/2001.
2. In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
3. Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
4. Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali.
5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia

attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

6. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.
7. Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di specifiche comunicazioni, informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente piano sul sito istituzionale dell'Ente.

**Di approvare** l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017-2019 ex art. 48 del D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";

**Di demandare** al responsabile del settore Amministrativo la pubblicazione all'Albo Pretorio On - line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti e la trasmissione all'Ufficio Consigliera di Parità della Provincia di Taranto;

**Successivamente**, con distinta ed unanime votazione, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.



Verbale letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco

Il Segretario Generale

f.to Avv. ECCLESIA GIUSEPPE

f.to Dott.ssa MARCELLA CALIA

**SI ATTESTA che la presente deliberazione:**

A) è stata trasmessa

in elenco ai Capigruppo consiliari con lettera prot. N. \_\_\_\_\_ del 29/06/2017

al Prefetto di Taranto con lettera prot. N. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

B) è divenuta esecutiva il giorno 26/06/2017

perché dichiara immediatamente eseguibile

perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione

C) è stata pubblicata in data 29/06/2017 (N° 888 Registro Pubblicazioni) all'Albo Pretorio Informatico di questo Comune sul sito istituzionale [www.comune.pulsano.ta.it](http://www.comune.pulsano.ta.it) per rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 e art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009 n. 69).

Pulsano, Li 29/06/2017

Il Responsabile delle Pubblicazioni  
f.to Arcangelo Libera

**PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2017 - 2019 EX ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 “  
CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA”**

**PREMESSA**

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.lgs. n. 196/2000, n. 165/2001 e 198/2006) ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazioni di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2017 - 2019.

Nell'organizzazione del Comune di Pulsano è presente la componente femminile e per tale motivo si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente, dalle organizzazioni sindacali e del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

**SITUAZIONE ATTUALE:**

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2017, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Cat. B	Cat. A	Totale
Uomini	7	3	1	6	3	<b>20</b>
Donne	2	15	4	1	-	<b>22</b>
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>42</b>

**OBIETTIVI:**

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e che non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli

uomini o di sole donne.

- Promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

#### **AZIONI POSITIVE:**

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile in base al disposto di cui all'art. 57 del D. Lgs. nr. 165/2001.
2. In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
3. Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
4. Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali.
5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.
6. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.
7. Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di specifiche comunicazioni, informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente piano sul sito istituzionale dell'Ente.

#### **DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:**

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On - line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.