

# COMUNE DI ZOLLINO

Provincia di Lecce

<b>DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE</b>		ORIGINALE
	X	COPIA

Numero 74 Del 30/08/2018 Ore 18,15

<b>Oggetto:</b>	<b>APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2018/2020</b>
-----------------	---

L'anno	<b>Duemiladiciotto</b>		
Il giorno	<b>Trenta</b>		
Del mese di	<b>Agosto</b>	Alle ore	<b>18,15</b>

Nella sala delle adunanze del Comune, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei seguenti Signori:

		Presenti	Assenti
1	CHIGA Antonio.....(Sindaco)	sì	
2	VERRI Giuseppe .....(Vice-Sindaco)		sì
3	GAETANI Mauro ..... (Assessore)	sì	

Partecipa il Segretario Comunale Signor:	<b>Dott.ssa Maria Daniela FINA</b>
--	------------------------------------

Assume la Presidenza il Signor:	<b>Antonio CHIGA - Sindaco</b>
---------------------------------	--------------------------------

Il quale, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e/o la discussione dell'argomento.

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 74 DEL 30.08.2018**  
**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2018/2020**

**LA GIUNTA COMUNALE**

VISTO l'art. 48 del D. Lgs. 11.4.2006 n. 198 ("*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28.11.2005 n. 246*"), ai sensi del quale 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;

CONSIDERATO che detti piani di azioni positive, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;

VISTA la Direttiva 23.05.2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del Ministero per le Pari Opportunità del 23.5.2007;

VISTO l'articolo 19 del CCNL 14.9.2000 avente ad oggetto "Pari opportunità";

RITENUTO di approvare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2018-2020, predisposto dall'Ufficio personale ed allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

VISTO lo Statuto comunale vigente;

VISTO il D. Lgs. n. 267/2000 - *Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali*;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Settore interessato ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

PRESO ATTO che la presente deliberazione non richiede il parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio del Comune;

Con voti unanimi favorevoli resi nei modi di legge

**DELIBERA**

Di approvare il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020", redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246*" ed allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

Di dare atto che il presente piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo e che nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni di problemi incontrati da parte del Personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato e condiviso;

Di pubblicare il presente piano sul sito internet istituzionale del Comune nella Sezione *Amministrazione Trasparente*;

Di trasmettere copia della presente deliberazione al RSU ed alle Organizzazioni sindacali;

Di comunicare ai capigruppo consiliari l'oggetto della presente deliberazione a norma dell'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000.

Successivamente, stante l'urgenza di provvedere in merito, con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano

**DELIBERA**

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



COMUNE DI ZOLLINO  
Provincia di Lecce  
73010 - Viale della Repubblica, 10  
Tel.0836/600003 Fax 0836/600645



.....

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) 2018/2020 EX ART. 48  
D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA,  
A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246"**

**1. PREMESSA**

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- \_ l' istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- \_ l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- \_ il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- \_ l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la 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 una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "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 Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 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'art. 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi... Omissis... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

## **2. OBIETTIVI**

In ossequio all'obbligo normativo innanzi richiamato, con il presente Piano il Comune di Zollino intende perseguire i seguenti obiettivi:

**Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

**Obiettivo 2.** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

**Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

**Obiettivo 4.** Garantire l'uguaglianza sostanziale nella formazione e nell'aggiornamento professionale.

**Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

**Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

**Obiettivo 7.** Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

## **3. SPECIFICHE AZIONI POSITIVE**

**Azione 1** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

- **Azione 1.1)** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed 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.

**Azione 2.** Redazione di bandi di concorso/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.

**Azione 3.** Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di 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 sopra con quelle formative/professionali.

**Azione 4.** 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 le eventuali lacune.

**Azione 5.** 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 orarie per periodi di tempo limitati.

**Azione 6.** Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale nella sua totalità una discreta rappresentanza dei due sessi.

La situazione del personale in servizio, infatti, è la seguente:

<b>Lavoratori</b>	<b>Cat.D</b>	<b>Cat.C</b>	<b>Cat.B</b>	<b>Cat.A</b>	<b>Totale</b>
Donne	0	1	0	0	1
Uomini	0	1	3	1	5

#### **Lavoratori con funzioni di responsabilità**

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative)

Donne: n. 0

Uomini: n. 2 (Dipendenti autorizzati dalle Amministrazioni di appartenenza a prestare servizio ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 311/2004)

**R.S.U.:** n. 1 uomo

#### **I livelli dirigenziali sono così rappresentati:**

**Segretario Comunale:** n. 1 donna

Si prende atto tendenzialmente dell'equilibrio della presenza femminile tranne che nel servizio tecnico composto interamente da uomini.

Per contro, ciò è compensato da una buona presenza femminile nel servizio economico / finanziario e nel servizio demografico dove vi è la prevalenza femminile a livello apicale.

**4. Durata del piano:** triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

**5. Pubblicazione e diffusione:** il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Zollino. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.





Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
IL SINDACO  
Antonio CHIGA

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Maria Daniela FINA

(\*) Firmato all'originale

(\*) Firmato all'originale

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Ai sensi per gli effetti degli artt.49 e 147- Bis del d.lgs. 267/2000, così come novellato dalla L. 213/2012 di conversione del DL 174/2012 ed in accordo al vigente regolamento sui controlli interni, il sottoscritto Responsabile di Settore ESPRIME PARERE TECNICO FAVOREVOLE attestando la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
Dott. Roberto BLASI

(\*) Firmato all'originale

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 49 e 147-bis del d.lgs 267/2000 così come novellato dalla L. 213/2012 di conversione del DL 174/2012 ed in accordo al vigente regolamento sui controlli interni, il sottoscritto Responsabile di Settore esprime PARERE CONTABILE FAVOREVOLE e rilascia, al contempo, il visto attestante la copertura finanziaria.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

(\*)

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio On Line di Questo Comune per 15 giorni consecutivi, in base all'art.124, comma 1, D.Lgs. n.267/2000,

Albo n.

DA oggi ..... AL .....  
IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Maria Daniela FINA

(\*) Firmato all'originale

(\*) Firmato all'originale

(1) Copia conforme all'originale per uso amministrativo



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Maria Daniela FINA

*Maria Daniela FINA*

**DATA**

**ATTESTAZIONE**

E' stata comunicata, in elenco, ai Signori Capigruppo Consiliari in base all'Art.125, comma 1, D.Lgs. n.267/2000 con Prot. n. .... Del .....

**La presente Deliberazione è divenuta ESECUTIVA il giorno**

E' stata dichiarata Immediatamente Eseguita (Art.134, comma 4, D.Lgs. n.267/2000);  
 Decorsi 10 giorni dalla loro pubblicazione (Art.134, comma 3, D.Lgs. n.267/2000);

IL SEGRETARIO COMUNALE

**DATA**

(\*) per le Copie: Firmato all'originale

(1) Solo per le Copie