



---

---

**COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE**

**N. 66**

**OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2017/2019.**

L'anno *duemiladiciasette* addì *ventidue* del mese di *maggio* nella sala delle adunanze del Comune suddetto la Giunta Municipale si è riunita nelle persone dei signori seguenti:

			PRESENTI	ASSENTI
CRUDELE	FRANCESCO	SINDACO	X	
LARICCHIA	MICHELE	VICE SINDACO	X	
ABBINANTE	ROCCO	ASSESSORE	X	
FUMAI	BIAGIO	“	X	
DI GEMMA	ROSANNA IRENE	“	X	
SQUEO	MARIA	“	X	

con l'assistenza del Segretario Generale **dott. Giambattista Rubino**.

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso** che:

- l'art. 48 del D. Lgs. 11-04-2006, n. 198 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, ivi compresi i Comuni, la predisposizione di piani di azioni positive, aventi durata triennale, tendenti ad assicurare 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, il decreto prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche: *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;*
- direttive e decisioni dell'Unione Europea prevedono, infatti, l'intrapresa da parte degli Stati membri di politiche, anche attraverso formulazione di leggi e provvedimenti aventi contenuto normativo, ed attività che garantiscano l'attuazione del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;
- la direttiva 23-05-2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, recante le misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni;
- con deliberazione di G.C.n.164 del 21 novembre 2013 sono stati approvati il Piano triennale 2013-2015 delle azioni positive ed il regolamento del comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

**Ritenuto** dover aggiornare tale Piano per il triennio 2017/2019 al fine di indicare, integrando quanto già disposto con la deliberazione di G.C.n.164 del 21 novembre 2013, direttive, obiettivi e modalità per assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

**Dato atto** che gli obiettivi sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

**Dato atto** che il presente provvedimento non comporta al momento, previsioni di spesa a carico del bilancio;

**Rammentato** che le pubbliche amministrazioni debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del suddetto principio e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

**Viste** le deliberazioni di G.C. n.98/2013 e n.133/2013 con cui, rispettivamente, si è provveduto a istituire il Comitato Unico di Garanzia e a costituzione lo stesso Comitato;

**Visto** lo schema di aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2017/2019, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

**Visto** il regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

**Ritenuto** che nulla osti all'approvazione dell'allegato aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive;

**Visti** gli artt. 48 e 49 del D. Lgs. 18-08-2000, n. 267;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

## **DELIBERA**

1. la narrativa che precede forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. **Di confermare** le indicazioni di cui al Piano delle Azioni Positive triennio 2013/2015 approvato con deliberazione di G.C.n.164 del 21 novembre 2013;
3. **Di approvare**, per i suesposti motivi, l'aggiornamento al Piano triennale 2013-2015 delle azioni positive, per il triennio 2017/2019, così come allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
4. **Di disporre** la tempestiva trasmissione del presente provvedimento alle OO.SS. affinché possano esercitare le prerogative di cui sono titolari nonché alla Consigliera di Parità presso la Città Metropolitana di Bari.

Con successiva e separata votazione unanime,

### **delibera**

di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2017 – 2019**

(art.48 , comma 1, D. Lgs. 11/04/2006, n.198)

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 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.

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 luoghi di vertice;

Il Comune di Capurso, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

**ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 22 maggio 2017**

La dotazione organica del Comune di Capurso prevede complessivamente 54 posti coperti suddivisi in 7 Settori.

La situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra il personale maschile e femminile:

Dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 15 maggio 2017: n. 51 di cui donne n. 30 e uomini n. 21, così suddivisi:

LAVORATORI	Categoria D3	Categoria D1	Categoria C	Categoria B3	Categoria B1	Categoria A
<b>Donne</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>=</b>
<b>Uomini</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>=</b>
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>=</b>

Ai predetti dipendenti va aggiunto il Segretario Comunale (uomo).

I dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Servizio – titolari di posizione organizzativa – ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000 risultano essere:

RESPONSABILI	Categoria D3	Categoria D1	totale
<b>Donne</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Uomini</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

## **OBIETTIVI DEL PIANO**

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

## **AZIONI POSITIVE**

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
- Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.
- Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
- Tutelare l'ambiente di lavoro, prevedendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, *mobbing* e discriminazioni.
- Riservare alle almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
- Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.
- Promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.
- Rinnovare il Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Legge 183 del 04/11/2010, art.21.

## **DURATA**

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

E' pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO.SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.

---

Il Segretario Generale  
f.to Giambattista Rubino

Il Sindaco  
f.to Francesco Crudele

---

### **RELATA DI INIZIO PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione è affissa all'Albo Pretorio informatico del sito web istituzionale del Comune all'indirizzo: [www.comune.capurso.bari.it](http://www.comune.capurso.bari.it), dal giorno **25/05/2017** per 15 giorni consecutivi.

IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to dott. Giambattista Rubino

---

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO GENERALE  
dott. Giambattista Rubino

Capurso, **25/05/2017**

---

### **CERTIFICATO DI AVVENUTA ESECUTIVITA' E PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che la presente deliberazione:

- è stata affissa all'Albo Pretorio informatico del Comune dal **25/05/2017** per quindici giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000, senza reclami;
- è stata trasmessa, con elenco n. **10372** in data **25/05/2017** ai capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000;
- è stata dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, comma 4, D. Lgs. n. 267/2000);
- è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs. n. 267/2000);

Dalla Residenza Comunale, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

---