



UNO DEI 100 COMUNI  
DELLA PICCOLA  
GRANDE ITALIA

SEGRETERIA GENERALE

## ***Deliberazione della GIUNTA COMUNALE***

Verbale n. 196

**OGGETTO: Approvazione del PIANO TRIENNALE delle AZIONI POSITIVE 2020-2022 del Comune di Pisticci.**

L'anno **DUEMILADICIANNOVE** il giorno **DICIANNOVE** del mese di **DICEMBRE** si è riunita nella sede comunale sala Giunta di Pisticci, sotto la Presidenza del *Sindaco* **Avv. Viviana Verri** la **GIUNTA COMUNALE**, nelle persone dei Signori:

	presente	assente		presente	assente
<b>VERRI Viviana</b> (Sindaco)	X		<b>RADESCA Francesco</b> (Assessore)	X	
<b>RICCHIUTI Maria Grazia</b> (Vice Sindaco)	X		<b>LETTINI Rocco Giuseppe</b> (Assessore)		X
<b>DE ANGELIS Salvatore</b> (Assessore)		X	<b>AMBROSINI Filippo Anio</b> (Assessore)	X	

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale **Dott.ssa Clementina Gerardi** che esercita le funzioni di cui all'art. 97 del D. Lgs. 18.08.2000 n° 267,

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza per il numero degli intervenuti, invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto:

**LA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO:** Approvazione del PIANO TRIENNALE delle AZIONI POSITIVE 2020-2022 del Comune di Pisticci.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Dato atto** che la presente deliberazione, essendo atto di indirizzo, non necessita del parere di regolarità tecnica;

che l'adozione della presente deliberazione non determina maggiori oneri a carico del bilancio comunale e, pertanto, non necessita di parere di regolarità contabile;

**Premesso** che la parità tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei fondamentali principi affermati dal diritto nazionale e comunitario;

che gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive come disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni "*...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare... la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne*",

che il D.lgs. 165/01, così come modificato dal D.Lgs. 150/09 "Riforma Brunetta", dalla legge 183/2010 "Collegato Lavoro" e da ultimo dalla Legge 215/2012 "*Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni*", fa emergere con chiarezza l'attenzione del legislatore alle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, con la novità che per la finalità, perseguite dal decreto di riforma del lavoro pubblico, di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, si aggiunge la garanzia dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica; che il divieto di discriminazione, introdotto dal Collegato Lavoro, deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, da ultimo espressi con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal D.lgs. 5/2010, trasfusi nel D.lgs. 198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", nella parte in cui afferma che l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità ha come presupposto la eliminazione delle discriminazioni e la prevenzione delle stesse ed ancora che le amministrazioni sono tenute a garantire ed esigere l'osservanza delle norme che vietano qualsiasi discriminazione diretta e indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa;

che il divieto di forme di violenza morale o psichica è strettamente connesso al fenomeno del mobbing che, come è noto, nell'ordinamento italiano non è direttamente disciplinato, ma che in già diversi contratti collettivi nazionali è stato oggetto di tutela;

che l'art. 21 del Collegato lavoro, interviene anche sull'art. 7 del D.Lgs. 165/01, declinando maggiormente il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, già contenuto nell'articolo in questione, con la seguente formulazione letterale: «1. Le pubbliche

*amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»;*

**che** l'ulteriore intervento, dell'art. 21 del Collegato Lavoro, è sull'art. 57 del D.Lgs. 165/01, disposizione interamente dedicata al tema delle pari opportunità, che introduce diversi commi prima del comma 1, aventi per oggetto la costituzione e il funzionamento di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", all'interno di ciascuna amministrazione, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

**che** tra le novità apportate dal D.lgs. 150/09 di Riforma del Lavoro Pubblico in tema di parità e pari opportunità con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance, vi è quella che la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità, come indicato all'art. 3 dello stesso decreto;

**che** sul tema dello sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance, si espressa la CIVIT con la deliberazione n. 22/2011;

## **Viste**

le disposizioni contrattuali in materia di pari opportunità e parità di trattamento:

- art. 4. Comma 2, lett. o) del CCNL 1998/2001 secondo cui "*La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie: (...) o) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive*";
- art. 14, comma 3, del CCNL 1998/2001 che prevede che "*Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa*";
- art. 19 del CCNL del 14 9 2000 che prevede l'istituzione di Comitati per le pari opportunità con il compito di formulare proposte per concordare misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici;
- l'art. 25 del CCNL 5/10/2001 che prevede che gli enti debbano adottare con proprio atto un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nel luogo di lavoro, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL del 1/4/1999;
- l'art. 8 del CCNL 22/01/2004 che sancisce, comma 3, l'obbligo di istituire specifici Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing a cui affidare una serie di compiti fra cui la proposta di definizione di un codice di condotta;

## **Atteso**

**che** con la **Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica**, sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, nonché aggiornati gli indirizzi sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»;

- Preso atto** che la mancata adozione del Piano triennale delle Azioni Positive di cui all'art. 48 del D.lgs. 198/2006, comporta il divieto di assunzione a qualsiasi titolo come prescritto all'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001;
- Considerato** che l'Amministrazione intende aggiornare il Piano di Azioni Positive, per il triennio 2020-2022, nel rispetto del principio delle pari opportunità, inteso come principio fondamentale ed ineludibile da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale, per promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura;
- Visto** il Piano allegato alla presente deliberazione;
- Atteso** che il presente Piano è stato predisposto dal Segretario Generale, e viene condiviso dal CUG (*Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*) del Comune di PISTICCI;
- Preso atto** che il Piano triennale delle Azioni Positive viene trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Basilicata per il parere di competenza;
- Evidenziato** che, tra le misure previste, si è provveduto ad inserire nella home-page del sito istituzionale del Comune di PISTICCI il link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: [www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it](http://www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it);
- PER** le ragioni sopra esposte;
- Visto** il D.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;
- Visto** lo Statuto Comunale;
- CON** votazione unanime, resa nelle *forme di legge*

## D E L I B E R A

**1-Di richiamare** quanto sopra quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

**2-Di approvare**, come motivato in premessa e sulla base principi ivi enunciati, il Piano delle Azioni Positive per il **triennio 2020-2022**, ai sensi di quanto disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", Piano allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.

**3-Di dare atto** che il Piano delle Azioni Positive per il **triennio 2020-2022** è stato predisposto dal Segretario Generale, e viene condiviso dal CUG (*Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*) del Comune di PISTICCI.

**4-Di dare atto** che il **Piano delle Azioni Positive - triennio 2020-2022** viene trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Basilicata, per il parere di competenza.

**5-Di disporre** la pubblicazione del presente atto sul sito internet comunale, dandone comunicazione a tutto il Personale.

**6-Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs. 267/2000.

## PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020 – 2022

### Premessa

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che *"le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro"*.

Il principio delle pari opportunità, come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto, a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** (CUG).

I DD.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un **Piano di Azioni Positive** tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Con la **Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica**, sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, nonché aggiornati gli indirizzi sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» e per rafforzarne il ruolo.

Il Ministero della Funzione Pubblica, con tale Direttiva 2/2019, fornisce dunque indicazioni sulle misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA, comprese due rilevazioni da effettuare **entro il 1° marzo di ciascun anno, a partire dal 2020**.

L'amministrazione dovrà trasmettere al CUG - secondo i format allegati alla direttiva - le informazioni di seguito indicate entro il **1° marzo** di ciascun anno:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'art.19 del d.lgs. 165/2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predisponde **entro il 30 marzo** e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.

**Le attività attuate in base alle indicazioni contenute nella direttiva vengono puntualmente inserite nei Piani triennali di azioni positive, a partire dal presente Piano di AZIONI POSITIVE per il TRIENNIO 2020 - 2022. Entro il 30 marzo di ciascun anno** la relazione del CUG, indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, verrà inviata al seguente indirizzo: [monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it).

Di seguito le principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo, ossia:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta

- la nullità degli atti,
- l'applicazione di sanzioni amministrative,
- l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro,
- oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

L'attuale **Comitato Unico di Garanzia del Comune di PISTICCI** è stato **nominato con deliberazione di G.C. n. 55/2017**. Il **Comitato** ha composizione paritetica, risulta composto da n. 4 membri effettivi e n. 4 membri supplenti, individuati in relazione ai generi femminile e maschile, tra i dipendenti dell'ente, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative ed esplica i suoi effetti nei confronti di tutto il personale dirigente e non dirigente.

Nell'ambito dei suddetti obiettivi, s'intende realizzare e/o proseguire le seguenti azioni, inserendole nel presente Piano triennale delle azioni positive, adottato ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11/4/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*". In particolare, con il Piano si favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare.

Il presente **Piano triennale 2020-2022 delle azioni positive**, sviluppato dal Segretario Generale dell'Ente, viene condiviso con il Comitato Unico di garanzia, il quale potrà anche successivamente prevedere eventuali proposte integrative e/o migliorative da attuare nel corso del triennio. Inoltre, nel periodo di vigenza del presente piano, saranno raccolti attraverso il sito istituzionale dell'Ente o attraverso altri canali telematici eventuali osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente al fine di procedere, alla scadenza del triennio, ad un adeguato aggiornamento del Piano.

Nella home-page del sito istituzionale del Comune di PISTICCI è stato inserito il **link** del sito **dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: [www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it](http://www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it)** al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

Il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i Servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

### Personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 30/11/2019

	Dirigenti	D	C	B	A	TOTALI
<b>Donne</b>		5	6	5	---	16
<b>Uomini</b>	1	4	16	32	---	53
<b>TOTALI</b>		9	22	37	---	69

**Segretario Generale : n. 1 donna**

### Personale con funzioni DIRIGENZIALI

SETTORE	UOMINI	DONNE
SETTORE	<i>in fase di assunzione</i>	
SETTORE II - Ragioneria	1 (ex 110 tuel)	
SETTORE IV - Ambiente	1 (ex 110 tuel)	

### Personale con funzioni di Responsabilità di P.O.

Posizione organizzativa	UOMINI	DONNE
Servizio - Cultura e Sociale		1
Servizio - Tributi ed Economato		2
Servizio - Tecnico	2	
Servizio - Legale		1
Servizio - Giudice di Pace		1

### Organi elettivi comunali al 30/11/2019

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

Organi elettivi	UOMINI	DONNE
Sindaco		1
Giunta comunale - Assessori	4	1
Consiglio comunale	12	4

Obiettivo	Finalità strategiche	Azioni	Soggetti e Uffici coinvolti	A chi è rivolto:
<p><b>Formazione:</b>  <i>Percorsi formativi finalizzati all'accrescimento professionale da organizzare anche su invito e/ o di concerto con l'Ufficio della Consiglieria regionale di parità</i></p>	<p>Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti di genere sia femminile che maschile</p>	<p><u>Azione positiva 1:</u> I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time.</p> <p><u>Azione positiva 2:</u> sostegno alla uguale partecipazione di personale di genere sia femminile che maschile ai corsi di qualificazione, formazione e specializzazione, sulle tematiche afferenti la prevenzione di fenomeni corruttivi, in attuazioni alle previsioni del Piano anticorruzione adottato dall'Ente.</p> <p><u>Azione positiva 3:</u> programmare iniziative atte a favorire l'inserimento di personale con problemi di disabilità ed il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali.</p>	<p>Dirigenti di Settore          Segretario Generale          Ufficio Personale</p>	<p>A tutti i dipendenti</p>
<p><b>Performance e merito:</b>  <i>Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.</i></p>	<p>Fornire opportunità di crescita professionale al personale di genere sia femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di accesso alla carriera ed incentivi.</p>	<p><u>Azione positiva 1:</u> Individuazione e rimozione di eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione.</p> <p><u>Azione positiva 2:</u> Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi, senza discriminazioni di genere.</p> <p><u>Azione positiva 3:</u> Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.</p>	<p>Dirigenti di Settore          Segretario Generale          Ufficio Personale</p>	<p>A tutti i dipendenti</p>

<p><b>Orari di lavoro:</b>  <i>Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del tempo e delle condizioni di lavoro.</i></p>	<p>Promuovere pari opportunità tra il personale di genere sia femminile che maschile in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.</p> <p>Potenziare le capacità del personale di genere sia femminile che maschile mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.</p> <p>Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</p>	<p><u>Azione positiva 1:</u> Favorire, in attuazione della normativa vigente, politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario di lavoro.</p> <p><u>Azione positiva 2:</u> Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, assicurando a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita che dimostri sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale.</p> <p><u>Azione positiva 3:</u> Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.</p> <p><u>Azione positiva 4:</u> diffusione tra il personale dipendente della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc...) attraverso la predisposizione di informative tematiche e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica.</p>	<p>Dirigenti di Settore  Segretario Generale  Ufficio Personale</p>	<p>A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.</p>
---	--	--	---	---

<p><b>Garanzia del rispetto della pari opportunità:</b> nelle procedure di reclutamento del personale</p>	<p>Continuare a strutturare la dotazione organica dell'Ente in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere, valorizzando le attitudini e le capacità personali.</p>	<p><u>Azione positiva 1:</u> Assicurare nelle Commissioni la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile. <u>Azione positiva 2:</u> Redazione dei bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. <u>Azione positiva 3:</u> Sostegno della presenza femminile nella progressione di carriera, nei settori in cui è particolarmente sottorappresentata. <u>Azione positiva 4:</u> Promozione della presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili.</p>	<p>Dirigenti di Settore Segretario Generale Ufficio Personale</p>	<p>Ai Dirigenti di Settore A tutti i cittadini</p>
<p><b>Informazione</b> <i>Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità anche attraverso focus tematici da organizzare su proposta dell'Ufficio della Consigliera regionale di parità</i></p>	<p>Aumentare la consapevolezza del personale dipendente di genere sia femminile che maschile sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere</p>	<p><u>Azione positiva 1:</u> Programmare momenti di sensibilizzazione e informazione rivolti al personale di genere sia maschile che femminile sul tema delle pari opportunità. <u>Azione positiva 2:</u> Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.</p>	<p>Segretario Generale Ufficio Personale</p>	<p>A tutti i dipendenti Ai Dirigenti di Settore A tutti i cittadini</p>

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, letto e confermato, viene sottoscritto.

**IL SINDACO**  
F.to Avv.Viviana Verri

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
F.to Dr.ssa Clementina Gerardi

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE n. \_\_\_\_\_ / 30 DIC. 2019**

Il sottoscritto Segretario Comunale CERTIFICA che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune il 30 DIC. 2019 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del D.Lgs 18.08.2000, n. 267 e della vigente normativa in materia di pubblicazione di atti.

Dalla Residenza Municipale, 30 DIC. 2019

F.to **IL SEGRETARIO GENERALE**  
Dott.ssa Clementina Gerardi

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione è stata trasmessa, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs n. 267/2000, in elenco ai Capigruppo Consiliari

Pisticci, 30 DIC. 2019

F.to **IL SEGRETARIO GENERALE**  
Dott.ssa Clementina Gerardi

Visto per copia conforme all'originale per uso amministrativo o d'ufficio.

Dalla Residenza Municipale, li 30 DIC. 2019

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Dott.ssa Clementina Gerardi

