



CITTA' di GROTTAGLIE

Provincia di Taranto

Allegato alla Delibera G.C. n. 197 del 10.04.2018

PIANO DI AZIONI POSITIVE NELL' AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2018-2020

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa:

L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, co. 1, lett. c), 7, co. 1, e 57, co. 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla "rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

In particolare la predetta Direttiva specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., ed ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

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.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del cambiamento che sta interessando le Amministrazioni Pubbliche e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Si è in presenza di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, mentre il personale del Comune di Grottaglie risulta in continua diminuzione. Per fronteggiare questa tendenza risulta imprescindibile garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di fornire un sempre maggior apporto, sia in termini quantitativi che qualitativi.

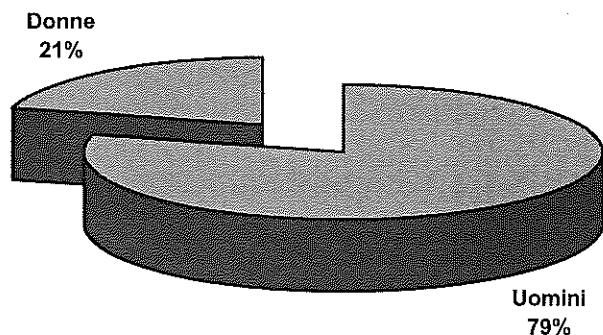
ANALISI DATI PERSONALE DIPENDENTE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 01/04/2018

Al 1° aprile 2018 la situazione del personale dipendente in servizio, a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI **N. 147**
DONNE **N. 31**
UOMINI **N. 116**



Così suddivisi per Settore:

SETTORI/SERVIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Affari Generali	11	1	12
Demografici	6	2	8
Informativi	1	0	1
Affari Legali	0	3	3
Finanze e Tributi	3	4	7
Organizzazione e Servizi del personale	2	1	3
Lavori Pubblici e Manutenzione	13	1	14
Urbanistica ed Edilizia	6	0	6
Servizi Sociali	1	1	2
Pubblica Istruzione	7	8	15
Cultura e Turismo	2	1	3
Attività Produttive	3	1	4
Gestioni Dirette	44	2	46
Polizia Municipale	16	6	22
Protezione Civile	1	0	1
TOTALE	116	31	147

Schema monitoraggio disaggregato per genere della **COMPOSIZIONE** del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	47	1
B	31	7
C	30	16
D	8	7
TOTALE	116	31

Schema monitoraggio disaggregato per genere e ORARIO DI LAVORO della composizione del personale:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	8	7	15
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Totale posti di ruolo	8	7	15
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	30	16	46
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Totale posti di ruolo	30	16	46
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	25	7	32
Posti di ruolo a part-time	6	0	6
Totale posti di ruolo	31	7	38
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	36	1	37
Posti di ruolo a part-time	11	0	11
Totale posti di ruolo	47	1	48

Schema monitoraggio disaggregato per genere del personale Responsabile di Servizio e incaricato di POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

CATEGORIA	Uomini	Donne	Totale Posizioni Organizzative
D	8	6	14

Dall'analisi dei dati relativi al personale emerge quanto di seguito riportato:

- a) La composizione del personale relativamente alle categorie D e C rispetta sostanzialmente l'equilibrio della presenza femminile previsto dalla normativa in premessa richiamata, in quanto il divario tra i generi non è superiore ai due terzi.
- b) Per quanto riguarda le restanti categorie, si deve prendere atto che:
 - per la categoria B, detto equilibrio non risulta rispettato;
 - anche per la categoria A l'equilibrio non è rispettato, ma occorre necessariamente considerare la tipologia del personale nella stessa inquadrato, il quale è rappresentato prevalentemente da personale operaio e da lavoratori socialmente utili stabilizzati, di sesso maschile.
- c) Si dà atto, infine, che per il personale responsabile di servizio e incaricato di posizione organizzativa, cioè le posizioni gerarchiche di massima responsabilità dell'organigramma, l'equilibrio di cui al punto a) è pienamente rispettato.

Il Comune di Grottaglie si è attivato nel rispetto delle prescrizioni in materia di pari opportunità ed in particolare ha attuato nel triennio 2014/2016 la previsione normativa che obbliga tutti gli enti pubblici a dotarsi del Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità e il benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). A detto organismo amministrativo il legislatore affida il compito di ricercare e proporre le anzidette azioni positive, nonché verificarne l'attuazione.

Nel triennio 2015/2017 il CUG si è formalmente costituito ed insediato, portando a termine la prima importante iniziativa in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contro le discriminazioni sul luogo di lavoro.

Si è trattato di un'indagine conoscitiva condotta in forma anonima fra il personale dipendente dell'Ente, attraverso la somministrazione di apposito questionario, allo scopo di sondare, per un verso, lo stato d'animo dei lavoratori sulle materie in argomento e per altro verso, attraverso i

risultati, di prendere spunto per promuovere, correggere o migliorare gli interventi sui temi in argomento.

A tale riguardo ed entrando nel dettaglio, si dà atto che con nota prot. n. 7187 del 15.03.2018, il CUG ha reso noto i risultati della predetta indagine.

Nell'illustrare tali risultati, il Comitato ha preliminarmente rimarcato la non considerevole partecipazione degli interessati posto che hanno consegnato il questionario circa il 50% dei dipendenti in servizio alla data del 30 giugno 2016, così ripartita per genere: il 71% degli uomini e il 29% delle donne.

In ordine agli argomenti posti all'attenzione e alle risposte fornite è emersa: a) una indubbia insoddisfazione circa il rispetto delle condizioni di sicurezza e di salute nei luoghi di lavoro; b) una insufficiente valutazione dell'impegno dell'amministrazione nel realizzare le condizioni per un iter di carriera chiaro e legato al merito di ciascun dipendente; c) una critica di non equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità; d) una non condivisione del principio secondo il quale l'amministrazione tende a premiare i più capaci e diligenti.

D'altro canto, è emerso: a) un giudizio positivo circa l'assenza di discriminazioni sul posto di lavoro, atteso che la maggior parte dei dipendenti ha dichiarato di ricevere un corretto trattamento dei propri diritti fondamentali, sia da parte dell'amministrazione che da parte dei colleghi; b) una valutazione positiva, della maggior parte dei dipendenti, in ordine al livello di autonomia fruito da ciascuno in relazione ai propri compiti e al senso di soddisfazione personale derivante dal proprio lavoro.

Consapevole dell'importanza di tali risultati, l'Amministrazione Comunale intende proseguire nell'attuazione degli obiettivi in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto delle discriminazioni e a tale fine predispone il seguente piano di azioni positive per il periodo 2018-2020, che avrà durata e validità triennale e si pone da un lato come adempimento di un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

OBIETTIVI e PIANIFICAZIONE AZIONI POSITIVE per il triennio 2018-2020

E' intendimento di questa amministrazione prendere spunto dai risultati emersi dall'indagine conoscitiva sopradescritta per realizzare, con il pieno e fattivo concorso del CUG, nel triennio 2018-2020, il seguente piano di azioni positive teso al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- In via preliminare, al fine di garantire che il costituito Comitato Unico di Garanzia operi nella pienezza della sua composizione, questa Amministrazione si impegna nel promuovere un nuovo interpellato volto a sostituire in tempi brevi i due componenti nominati in propria rappresentanza nel frattempo cessati dal servizio.
- **Obiettivo 1.** continuare a garantire un ambiente di lavoro rispettoso della parità di genere e libero da fenomeni di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** continuare a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento nonché nello sviluppo di carriera e di professionalità del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Orario di lavoro: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 5:** Favorire la massima informazione in materia di pari opportunità.

OBIETTIVO 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

Ambito d'azione: *Ambiente di lavoro.*

Obiettivo:

L'Amministrazione prende atto del sostanziale giudizio di soddisfazione espresso dai dipendenti sulla assenza di discriminazioni nel luogo di lavoro e al grado di realizzazione personale manifestato dai medesimi in relazione ai risultati del proprio lavoro e si impegna a

evitare che nei luoghi di lavoro non si verificano situazioni conflittuali dovute a pressioni o molestie, casi di mobbing o atti vessatori tendenti a svilire la dignità dei lavoratori. Al contempo non si esime dal rilevare l'insoddisfazione espressa in ordine alle condizioni di sicurezza e di salute nei luoghi di lavoro.

Azioni positive:

- Sull'argomento si fa presente che negli ultimi tempi sono stati posti in essere diversi interventi migliorativi in materia di sicurezza sui posti di lavoro. In particolare:
 - E' stata espletata la formazione dei dipendenti addetti all'antincendio e al primo soccorso;
 - E' stata attivata la procedura di aggiornamento del DUVRI (Documento di valutazione dei rischi);
 - Tutte le sedi comunali sono state dotate di cassette di primo soccorso e di segnaletica di sicurezza;
 - Sono state apposte le strisce antiscivolo sulle scale.

- Le azioni che si programma di attuare in materia di sicurezza sono le seguenti:
 - Completamento ed approvazione del sopra richiamato DUVRI;
 - Verifica dei DPI (Dispositivi di protezione individuale) forniti ai lavoratori interessati;
 - Aggiornamento formativo sulla sicurezza nei confronti di tutti i lavoratori dell'Ente.
- Inoltre, questa amministrazione si impegna a porre in essere ogni azione volta alla promozione, individuazione e attuazione delle soluzioni più adeguate a rimuovere condizioni, reali o percepite tali, di iniquità, di scarso rispetto del merito e della professionalità lamentate dal personale dipendente.

OBIETTIVO 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di RECLUTAMENTO nonché nello SVILUPPO DI CARRIERA e DI PROFESSIONALITÀ del personale

Ambito d'azione: *Reclutamento, sviluppo carriera e professionalità del personale*

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'Ente.

Azioni positive:

- Questo Ente si impegna a continuare ad assicurare, come fatto sinora, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso e selezione.
- Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato uomo deve essere opportunamente giustificata.
- Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Grottaglie valorizza attitudini e capacità personali.

- Nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.
- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche senza discriminazioni di genere.

OBIETTIVO 3: Promuovere le pari opportunità in materia di FORMAZIONE, di AGGIORNAMENTO e di QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Ambito di azione: *Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale*

Obiettivo: programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno; programmare percorsi formativi specifici.

Azioni positive:

- Offrire uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare; a tal fine ci si propone di organizzare giornate formative nell'ambito della sede comunale ed esternamente saranno proposti preferibilmente corsi di mezza giornata anziché di una giornata intera;
- Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e/o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo). A tal fine saranno previste speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

OBIETTIVO 4: Orario di lavoro: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio

Ambito d'azione: *Orario di lavoro*

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni positive:

- Sperimentare, ove possibile, nuove forme di flessibilità lavorativa (es. telelavoro).
- Verificare la possibilità di prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate.
- L'Ente assicura a tutti i dipendenti, compatibilmente con le esigenze di servizio, la possibilità di usufruire di un orario di lavoro flessibile in entrata ed in uscita.

OBIETTIVO 5: Favorire la massima informazione in materia di pari opportunità.

Ambito d'azione: *informazione*

Obiettivo: Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Azioni positive:

- Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità, con pubblicazione del presente Piano sulla Intranet comunale.
- Curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari.
- Informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità nonché del presente Piano di azioni positive sul sito internet del Comune.

REALIZZAZIONE DEL PIANO

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti i Settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

DURATA DEL PIANO

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

Il piano è pubblicato: all'Albo pretorio dell'Ente, sul sito internet istituzionale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 il quale prevede che anche i Comuni, come tutte le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, nonché Regioni e Province, 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'art. 42 c. 2 lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore ai due terzi ...omissis..... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale”;

Vista la Direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle PP.AA. ” emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, la quale richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di misure e azioni specifiche finalizzate alla promozione e attuazione del principio di pari opportunità e alla valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

Considerato che tale adempimento è propedeutico a qualsiasi tipo di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Visto il piano di azioni positive, relativo al triennio 2015-2017, approvato con delibera di G.C. n. 312 del 09/07/2015, il quale prevedeva, tra le altre misure da adottare, la costituzione del CUG ai sensi dell'art. 21 della L. n. 183/2010, nonché la somministrazione in forma anonima di un questionario finalizzato a conoscere le opinioni dei dipendenti circa l'organizzazione e l'ambiente di lavoro e per l'eventuale adozione di misure dirette al benessere individuale e collettivo dei dipendenti medesimi ;

Dato atto che in esecuzione del piano innanzi citato è stato costituito il CUG, giusta determina del Segretario Generale n. 693 del 06/07/2015 e che nel giugno del 2016 si è dato corso alla somministrazione del citato questionario inteso a rilevare l'orientamento dei dipendenti dell'Ente in tema di pari opportunità e benessere organizzativo;

Rilevato che il CUG si è formalmente insediato in data 16.11.2017, e, pur non operando in composizione plenaria per la mancata sostituzione dei membri interni cessati dal servizio, si è dotato di un regolamento interno e ha completato la valutazione ed elaborazione delle risposte fornite al predetto questionario da tutti coloro che vi hanno partecipato;

Ritenuto doveroso provvedere all'adozione del piano di azioni positive per il triennio 2018-2020 proponendo come schema base quello relativo al triennio 2015-2017, approvato con delibera di G.C. n. 312 del 09.07.2015, opportunamente aggiornato e integrato con le misure medio tempore attuate e quelle in via di implementazione;

Ritenuto pertanto di approvare l'allegato Piano di azioni positive relativo al triennio 2018-2020, disponendone la pubblicazione all'Albo Pretorio on line dell'Ente, sul sito istituzionale dell'Ente e sull'intranet comunale, perché sia accessibile a tutto il personale dipendente;

Preso atto della opportunità di provvedere alla sostituzione dei due componenti interni del CUG venuti meno per cessazione dal servizio e ritenuto doveroso procedere ad un nuovo interpello per l'individuazione dei medesimi al fine di garantire che il Comitato Unico di Garanzia operi nella composizione prevista espressamente dall'art. 21 c. 2 della L. n. 183/2010;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile, espressi dai responsabili dei servizi interessati ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, c. 1, del T.U.E.L. approvato con Decreto Legislativo 267/2000;

A voti unanimi resi nei modi e forme di legge, anche per quanto attiene alla immediata esecutività del presente provvedimento,

DELIBERA

Per quanto in narrativa:

1) di approvare l'allegato Piano di azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2018-2020 ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006;

2) di pubblicare il suddetto Piano di azioni positive all'Albo Pretorio on line, sul sito istituzionale dell'Ente e sull'intranet comunale, perché sia accessibile a tutto il personale dipendente;

3) di trasmettere copia di detto Piano ai Responsabili di Settore, alla R.S.U. e alle OO.SS.;

4) di dare incarico al Servizio Personale di provvedere mediante nuovo interpello alla individuazione di n. 2 dipendenti, rappresentanti dell'Ente in seno al CUG, in sostituzione altrettanto figure non più in servizio;

5) di demandare l'attuazione, la revisione e l'aggiornamento del citato Piano di azioni positive al Servizio personale e a tutti gli altri settori dell'ente ognuno per la parte di propria competenza;

6) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, c. 4, del D. Lgs. 267/2000;

7) di stabilire che copia della presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio, sia comunicata ai Sigg. Capigruppo Consiliari, e della stessa sia data doverosa informazione alle OO.SS. e alla R.S.U.

Di quanto innanzi è stato redatto il presente verbale, che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto come segue:

IL SINDACO
F.to Avv. Ciro D'Alò

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Mauro Edmondo Tamburrano

Parere di Regolarità Tecnica

Parere di Regolarità Contabile

Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 - primo comma - del T.U. approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.08.00.

Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso ai sensi dell'art. 49 - primo comma - del T.U. approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.08.00.

Grottaglie, 10/04/2018
Il Responsabile del Servizio
F.to Dott. Ciro Arcadio

Grottaglie, 10/04/2018
Il Ragioniere Dirigente
F.to Dr Ettore Bavaro

Visto di conformità favorevole alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti ai sensi dell'art.97, secondo comma, del T.U. approvato con D.Leg.vo n.267 del 18.8.2000

Note:

Grottaglie, li 10/04/2018

Il Segretario Generale
F.to Dott. Mauro Edmondo Tamburrano

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su conforme relata del Messo Comunale, si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio del Comune il 11/04/2018 ove rimarrà fino al 26/04/2018

N. 776 (registro pubblicazioni)

La delibera anzidetta, contestualmente alla sua affissione, è stata comunicata:

- ai Signori Capigruppo Consiliari con nota 9502 del 11/04/2018 art. 125 del T.U.
- al Signor Prefetto con nota del art. 135 - 2° comma del T.U.

Grottaglie, 11/04/2018

Il Messo Comunale
F.to Sig. Francesco Lenti

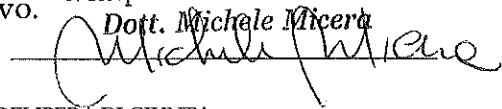
Il Segretario Generale
F.to Dott. Mauro Edmondo Tamburrano

La presente deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità: e' stata dichiarata **immediatamente esecutiva** ai sensi del 4° comma dello stesso art. 134.

Per copia conforme all'originale, per uso amministrativo.
Grottaglie, li 12.04.2018

Il Responsabile del Procedimento

Dott. Michele Micera



CODICE DELIBERA DI GIUNTA = GC_PER-5-2018



COPIA CONFORME DELIBERA DI GIUNTA



CITTA' DI GROTTAGLIE
Provincia di Taranto

N. 197 ANNO 2018

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE
NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA'-TRIENNIO
2018-2020

L'anno Duemiladiciotto il giorno 10 del mese di Aprile in Grottaglie e nel Palazzo Municipale, convocata nelle forme prescritte, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

COMPONENTI DELLA GIUNTA	
D'ALO' CIRO	SINDACO
QUARANTA VINCENZO	VICE SINDACO
BONFRATE MARIO	ASSESSORE
ANNICCHIARICO MARIANNA	ASSESSORE
BLASI GIOVANNI	ASSESSORE
CHIANURA MARIAGRAZIA	ASSESSORE
DUBLA ELISABETTA	ASSESSORE
MAGAZZINO ANGELO ANDREA	ASSESSORE

ELENCO DEGLI ASSESSORI ASSENTI	
DUBLA ELISABETTA	

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott. Mauro Edmondo Tamburrano
Constatato che l'adunanza è valida per il numero degli intervenuti, il Presidente invita i componenti alla trattazione della pratica in oggetto.