



COMUNE DI LERCARA FRIDDI

Città Metropolitana di Palermo

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 52 del Reg. - Data 04.05.2021

OGGETTO: Approvazione del Piano delle azioni positive - Triennio 2021 - 2023.

- Su richiesta del Sindaco
- Su richiesta dell'Assessore _____
- Su iniziativa dell'Area

L'anno 2021 il giorno QUATTRO del mese di MAGGIO alle ore 16.00 nella sala delle adunanze del Comune di Lercara Friddi, in seguito a regolare convocazione, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone seguenti:

		Presente	Assente
1. Marino Luciano	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Nicosia Concetta	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Rotolo Salvatore	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Oliveri Rosario Fabio	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Caltabellotta Ciro	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

con la partecipazione del Segretario Generale Dott. Gerlando Schembri

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita la Giunta a deliberare in ordine all'argomento in oggetto indicato



COMUNE DI LERCARA FRIDDI

Città Metropolitana di Palermo

AREA AMMINISTRATIVA

Proposta di deliberazione

AREA AMMINISTRATIVA
SERVIZIO AFFARI GENERALI

Proposta Rep. N. 41
del 03.05.2021

Responsabile del Procedimento

Dott.ssa S. Buttaci



OGGETTO: Approvazione del Piano delle azioni positive- Triennio 2021 – 2023.

VISTO il D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 " Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23/05/2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e alla legge 10/04/1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro";

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede;

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 sotto rappresentate, 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 è 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.

VISTA la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

VISTO l'art. 21 della Legge 04/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il

Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

VISTA la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 04/03/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 31.03.2021, con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2020;

CONSIDERATO che, ad oggi, rispetto alla data della sopracitata deliberazione, si sono verificate delle variazioni rispetto alla consistenza numerica del personale in servizio;

RITENUTO dover provvedere all'adozione dell'allegato Piano triennale 2021-2023 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs. 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in maniera di lavoro;

VISTO l'art.42 del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 " Adozioni e finalità delle azioni positive";

VISTO il vigente regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi;

VISTO il CCNL 14/09/2000 art. 19;

VISTO il d.lgs. n. 267/2000;

VISTO il vigente ordinamento regionale enti locali;

Tutto ciò premesso e considerato

PROPONE

alla Giunta Comunale la seguente

DELIBERA

Per le motivazioni esposte in premessa e nel documento istruttorio, che qui si intendono ripetute e trascritte.

1. **Di approvare** ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 198 dell'11/04/2006, il Piano delle azioni positive - Triennio 2021-2023, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
2. **Di disporre** la pubblicazione del presente atto all'Albo Pretorio on line e sul sito istituzionale del Comune alla sezione "Amministrazione Trasparente";
3. **Di trasmettere** la presente deliberazione alle OO.SS., al CUG e alla R.S.U. aziendale.

Lercara Friddi, li 03.05.2021

L'ISTRUTTORE



IL RESPONSABILE DELL'AREA
Dott.ssa S. Buttaci



PARERI ALLEGATI ALLA PROPOSTA AVENTE AD OGGETTO:

Approvazione del Piano delle azioni positive – Triennio 2021 – 2023 ;

AREA AMMINISTRATIVA

PARERE DEL RESPONSABILE DELL'AREA IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, D. Lgs n. 267/2000 e s.m.i.

- parere FAVOREVOLE** di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa
- parere NON FAVOREVOLE** per le motivazioni allegate.

Lercara Friddi lì, 03.05.2021

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA



[Handwritten signature]

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

PARERE DEL RESPONSABILE DELL'AREA IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, D. Lgs n. 267/2000 e s.m.i.

- parere FAVOREVOLE** di regolarità contabile
- parere NON FAVOREVOLE** per le motivazioni allegate.

Lercara Friddi lì, 03.05.2021

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA



[Handwritten signature]



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021-2023

(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 Lercara Friddi 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, da un lato, come adempimento 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.

ANALISI DATI PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2020

La dotazione organica del Comune di Lercara Friddi prevede complessivamente n. 100 dipendenti suddivisi in quattro Aree.

Al 31/12/2020 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto, tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 31/12/2020 n. 100 di cui donne n. 63 e uomini n. 37

LAVORATORI	CATEGORIA D	CATEGORIA C	CATEGORIA B	CATEGORIA A	TOTALE	PERCENTUALE
DONNE	3	28	32	/	63	63%
UOMINI	2	15	16	4	37	37%
TOTALE	5	42	47	4	100	

Nella fattispecie il personale con funzioni di Responsabilità di P.O. e così distinto:

POSIZIONE ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNA
AREA AMMINISTRATIVA	/	1

AREA ECONOMICO - FINANZIARIA	/	1
AREA TECNICA	1	/
AREA DI VIGILANZA E CUSTODIA	1	/

Ai predetti dipendenti va aggiunto il Segretario Comunale (uomo)

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

- Migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e valorizzare pienamente tutte le risorse umane, a prescindere dalle caratteristiche personali di genere, etnia, religione ed ideologia, attenzionando i temi del contrasto alle discriminazioni, promuovendo la cultura della valorizzazione delle differenze.
- 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 donne 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 tenere conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.
- Promuovere percorsi formativi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.
- Costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del 04/11/2010 art. 21.

DURATA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, in quanto non generali, ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. E' pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigilanza 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.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione come riportata nella prima parte del presente verbale;

PRESO ATTO che, ai sensi dell'art. 53 della L. n. 142/1990 come recepita dalla L.R. n. 30/2000, la proposta di deliberazione reca sia il parere di regolarità tecnica che il parere di regolarità contabile;

CONSIDERATO che in relazione ai presupposti di fatto e di diritto accertati e verificati dal Responsabile del Procedimento e dal Responsabile dell'Area proponente, vengono condivisi e fatti propri tutti gli elementi della proposta di deliberazione;

VISTO l'O.R.EE.LL. e il TUEL vigenti;

TUTTO ciò premesso e considerato;

Con votazione palese ed unanime;

DELIBERA

- Di approvare e fare propria la proposta di deliberazione di cui in premessa, che qui si intende integralmente riportata e trascritta.
- Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 44/1991 e ss.mm.ii..

Letto, approvato e sottoscritto.

L'ASSESSORE ANZIANO
Carlo Mioni

IL SINDACO
[Signature]

IL SEGRETARIO GENERALE
[Signature]



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su attestazione del Messo Comunale, si certifica che copia integrale della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio per 15 giorni con decorrenza dal 05 MAG 2021.

Lercara Friddi, li

IL MESSO COMUNALE



IL SEGRETARIO GENERALE
[Signature]

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

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

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

diviene esecutiva il 04.05.2021

- perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12 L.R. 44/91);
- decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

Lercara Friddi, li 04.05.2021

IL SEGRETARIO GENERALE
[Signature]

