



COMUNE DI CASTROFILIPPO

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

Delibera	N. 49 del 25-07-2019
OGGETTO:	Approvazione Piano azioni positive 2019/2021.

L'anno **duemiladiciannove**, addì **venticinque**, del mese di **luglio** alle ore **13:50**, nell'Ufficio Comunale, in seguito a regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Geom. Antonio Francesco Badalamenti	Sindaco	P
Rag. Calogero Savatteri	Vice Sindaco	P
Sig. Antonio Sedita	Assessore	P
Sig. Salvatore Alessi	Assessore	A
Avv. Tatiana Fabiana Pletto	Assessore	A

Presenti: **3** Assenti: **2**

- Presiede il Geom. Antonio Francesco Badalamenti nella Sua qualità di Sindaco;
- Assiste e partecipa il Segretario Dott. Marcello Restivo;
- Il Presidente, constatata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato, cosicché

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione N. 50 del 18-07-2019, redatta dal Responsabile SETTORE I - AFFARI GENERALI Cilona Claudio, avente ad oggetto: **“Approvazione Piano azioni positive 2019/2021.”**, che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

- VISTI:
- La legge 142/90 e successive modifiche ed integrazioni così come recepita dalla Legge Regionale 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;
- Il T.U.E.L., approvato con D. Lgs. 267 del 18-08-2000;
- La Legge Regionale n. 30 del 23/12/2000, che detta le nuove norme sull’Ordinamento degli Enti Locali;
- L’O.R.EE.LL.;

RITENUTO che la proposta sia meritevole di accoglimento;

ATTESA la propria competenza ad adottare il presente atto,

CON VOTI unanimi e palesi,

DELIBERA

Approvare integralmente la sopra richiamata proposta di deliberazione N. 50 del 18-07-2019, redatta dal Responsabile SETTORE I - AFFARI GENERALI Cilona Claudio, avente ad oggetto: **“Approvazione Piano azioni positive 2019/2021.”**, che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Dopo di ciò,

LA GIUNTA COMUNALE

preso atto della necessità di provvedere con urgenza, con separata votazione unanime,

DELIBERA

dichiarare il presente atto urgente ed immediatamente esecutivo.



COMUNE DI CASTROFILIPPO

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

SETTORE I - AFFARI GENERALI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA

N. 50 del 18-07-2019

OGGETTO:	Approvazione Piano azioni positive 2019/2021.
-----------------	--

RICHIAMATO il D.Lgs. 11.04.2006 , n.198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246*”, ed in particolare l’art. 48, il quale prevede che 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 di Azioni Positive, tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

RICORDATO che in caso di inadempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all’art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 di cui all’art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - *Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* – ai sensi del quale “*Le Amministrazioni che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*”;

OSSERVATO che la Direttiva 23 maggio 2007 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

VISTO il documento all’uopo predisposto dai competenti uffici, quale Piano delle Azioni Positive per il **triennio 2019/2021**, allegato alla presente, i cui contenuti vengono fatti propri integralmente, e ritenuto meritevole di approvazione;

RAVVISATA la necessità di procedere all’approvazione formale dello stesso;

Vista la Legge 142/90 e successive modifiche ed integrazioni così come recepita dalla Legge Reg.le 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il T.U. E.L., approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

Visto l’O.R.EE.LL.;

PROPONE

1. Di approvare, come motivato in premessa e sulla base principi ivi enunciati, il Piano delle Azioni Positive per il **triennio 2019/2021**, ai sensi di quanto disposto dall'art.48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.
2. Di disporre la pubblicazione del presente atto sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" (sotto-sezione 1° livello "Disposizioni generali", sottosezione 2° livello "Atti generali").

Il Responsabile
SETTORE I - AFFARI GENERALI
F.to Cilona Claudio

PARERE DI REGOLARITÀ
TECNICO AMMINISTRATIVA

Si esprime (ai sensi dell'art.53 della legge 142/90 e s.m.i. così come recepito dalla legge regionale n.48/91 e s.m.i.) parere **Favorevole** in ordine alla **Regolarità Tecnica Amm/va** sulla proposta di deliberazione di cui sopra.

Castrofilippo li 18-07-2019

Il Responsabile del Settore
F.to Claudio Cilona

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco

*F.to: Geom. Antonio Francesco
Badalamenti*

L'Assessore Anziano

F.to: Rag. Calogero Savatteri

Il Segretario

F.to: Dott. Marcello Restivo

Il sottoscritto Segretario, visto l'art.12 della l.r. 3 dicembre 1991 n° 44

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **25-07-2019** in quanto:

- È stata dichiarata immediatamente esecutiva.
 Sono decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

Lì 25-07-2019

Il Segretario

F.to Dott. Marcello Restivo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Il Dirigente I Settore AA. GG., visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

Che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 44/91, è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____

Lì

IL Responsabile del Procedimento

Bruculeri Vincenzo

Per il Segretario

Il Dirigente del Settore

Claudio Cilona

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Castrofilippo li

Per il Segretario Com.le

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Dott. Cilona Claudio



COMUNE DI CASTROFILIPPO

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

Premessa

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge (art.48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), vuole porsi nel contesto del Comune di Castrolibero come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare 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 un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune, attraverso il presente piano di azioni positive predisposto dal Segretario Comunale, armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

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

Personale in servizio al 01.07.2019

Cat.	D	C	B	A	TOTALI
Donne	0	8	2	0	10
Uomini	1	19	5	3	28
TOTALI	1	27	7	3	38

Personale con funzioni di Responsabilità di P.O.

Posizione organizzativa	Uomini	Donne
Settore I AA.GG.	1	//
Settore II Pianificazione Terr.le ed OO.PP.	1	//

Settore III Servizi Finanziari.		1	//
Settore IV Vigilanza e Commercio		1	//
Obiettivo	Azioni	Tempi	Dipendenti
Formazione: <i>Percorsi formativi finalizzati all'accrescimento professionale</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale. La formazione dovrà riguardare, oltre all'aggiornamento professionale, anche le tecniche di lavoro di gruppo e il sistema delle pari opportunità. 2. Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche, in base alle effettive esigenze, da vagliare in sede di incontri dei Responsabili. 	<p>Triennale</p> <p>Aggiornamento annuale</p>	Tutti i dipendenti
Ambiente di lavoro: <i>Il Comune di Castrofilippo si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:</i> - Pressioni o molestie sessuali; - Casi di mobbing; - Atteggiamenti miranti ad avvilire il	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adozione iniziative volte a contrastare il fenomeno del mobbing, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto. 	<p>Triennale</p> <p>Aggiornamento annuale</p>	Tutti i dipendenti

<p><i>dipendente, anche in forma velata ed indiretta;</i> - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.</p>			
<p>Performance e merito: Sviluppo sistemi di valutazione finalizzati allo sviluppo professionale e delle carriere del personale dipendente</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stimolare e attuale la valorizzazione delle professionalità attraverso la valutazione del merito e delle performance individuali 2. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, senza discriminazioni di genere. 3. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile 	<p>Triennale</p> <p>Aggiornamento annuale</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>
<p>Famiglia e lavoro: Favorire lo sviluppo di un sistema che consenta alle "lavoratrici" di conciliare al meglio il lavoro con gli impegni familiari</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Strutturare un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari, anche attraverso idonea regolamentazione finalizzata a : <ul style="list-style-type: none"> • La migliore gestione delle ferie; • L'articolazione dell'orario 	<p>Permanente</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>

	<p>di lavoro;</p> <ul style="list-style-type: none"> • La flessibilità oraria; • La gestione della banca delle ore 		
<p>Garanzia del rispetto della pari opportunità: <i>nelle procedure di reclutamento del personale</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Assicurare nelle Commissioni la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. 2. Redazione dei bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. 3. 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. 	<p>Permanente</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>
<p>Promozione della cultura di genere</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizzazione del personale sulla differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare, in pari misura, le potenzialità di ciascuno. 	<p>Permanente</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>