COMUNE DI LAMPEDUSA E LINOSA

Medaglia d'oro al merito civile

(Provincia di Agrigento)

****

N° 57 Reg. del 15 APR 2016

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Oggetto: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2016/2018 ai sensi del D.lgs. n.198/2006 *"Codice di pari opportunità tra uomo e donna"*, a norma della legge 28/ novembre 2005, n.246.

L'anno **DUEMILASEDICI** il giorno ..15 APR 2016.. del mese di APRILE..... alle ore: ..13,15.. e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

		Presente	Assente
Sig.ra Nicolini Giuseppina Maria	**Sindaco**	X	
Dott. Carraffa Eugenio	**Assessore**		X
Sig. Greco Stefano Gervaso	**Assessore**	X	
Dott.ssa Brischetto Rosalia Antonella	**Assessore**		X
Dott. Sferlazzo Damiano Massimiliano	**Vice Sindaco**	X	

Presenti n° ..3.. Assenti n° ..2

Presiede il Sindaco **Giuseppina Maria Nicolini**;
Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a) del D.lgs. 18 agosto 2000 n.267, il Segretario Comunale, **Dott. Domenico Tuttolomondo,** il quale cura anche la redazione del presente verbale.
Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta allegata al presente atto;
Visti i pareri favorevoli espressi sulla proposta di deliberazione, ai sensi della legge 08/06/1990 n°142, recepita dalla legge regionale n°48/91, così come modificata dall'articolo 12 della legge regionale 23/12/2000 n°30;
Ritenuto dovere provvedere in merito;
Ad unanimità di voti espressi in forma di legge;

DELIBERA

di approvare la proposta allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, facendola propria ad ogni effetto;

DELIBERA

inoltre, con separata votazione unanime, di dichiarare l'atto immediatamente esecutivo.

COMUNE DI LAMPEDUSA E LINOSA

PROVINCIA DI AGRIGENTO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Approvazione del piano triennale delle azioni positive 2016/2018 ai sensi del D. Lg.vo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246.

IL RESONSABILE DEL SETTORE

PREMESSO CHE il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lg.vo 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro;

DATO atto che in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005 n. 246", 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;

VISTA la legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo – donna nel lavoro, modificata dal D. Lg.vo n. 196/2000 che prevede che le P.A. predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;

VISTO l'art. 57 del D. Lg.vo n. 165/2001 ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;

RICHIAMATA la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità,. Che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

CHE in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 198/20006, il Paino Triennale Azioni Positive verrà inviato alla Consigliera di Parità della Provincia di Agrigento e alle Organizzazioni Sindacali;

PRESO ATTO che in caso di mancato adempimento, il decreto n. 198/2006 prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30/03/2001 n. 165- *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente art. non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette".*

CONSIDERATO che per il raggiungimento degli obiettivi di cui all'Allegato Piano si ritiene coinvolgere il Comitato Unico di garanzia, istituito dalla Legge 4 novembre 2010 n. 183 (collegato alla manovra di finanza pubblica per gli anni 2009-2013) pubblicata sul S.O. n. 243 alla Gazzetta Ufficiale n. 262 del 9 novembre 2010, che è un organismo con compiti propositivi, consultivi, di verifica che contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando, l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, ancora in fase di costituzione;

VISTA la D.D. n. 378 del 22/05/2015

VISTO il documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2016/2018 allegato alla presente;

PROPONE

Alla Giunta Municipale di:

APPROVARE il Piano Triennale delle Azioni Positive 2016/2018, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lg.vo n. 198/06, nel testo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale.

2. **DI COMUNICARE** la presente ai responsabili di Settore , affinché lo rendano noto a tutto il personale dipendente.

3. **DI DARE** atto che il presente piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line sul sito istituzionale.

4. **DI TRASMETTERE** altresì le segnalazioni relative ad eventuali discriminazioni sul lavoro alla Consigliera Provinciale di parità, alla quale vengono assegnati dal D.lgs 198/2006 e succ. modifiche ed integrazioni, tali compiti e funzioni;

5. **DI DICHIARARE**, con successiva unanime votazione, il presente atto urgente ed immediatamente esecutivo, ai sensi art. 134 comma 4 del TUEL.

COMUNE DI LAMPEDUSA E LINOSA - PROV. DI AGRIGENTO

Il Responsabile del Settore I
Dott.ssa Emanuela Sanna

PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 12 DELLA L.R. N. 30/2000

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere: FAVOREVOLE

Lampedusa, li 23.03.2016

COMUNE DI LAMPEDUSA E LINOSA - PROV. DI AGRIGENTO

Il Responsabile del Settore I
Dott.ssa Emanuela Sanna

COMUNE DI LAMPEDUSA E LINOSA

PROVINCIA DI AGRIGENTO

ALLEGATO A ALLA DELIBERA DI G.M. _____ DEL _____
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ' TRIENNIO 2016/2018

Premesso
La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" e il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell'Europa occidentale.
La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nel quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare - in modo esplicito ed adeguato - la scelta del candidato di sesso maschile "m *occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso*" (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/06).
Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.
Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto "Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche", la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l'obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell'azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.
Nel quadro sopra illustrato, si pone l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale. Attraverso tali Piani, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente.
Dato atto che con D.D. n. 378 del 22.05.2015 è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia;

ART. 1
Obiettivi

Obiettivo n. 1: Tutelare l'ambiente di lavori da casi di molestie, mobbing e discriminazione;

Obiettivo n. 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

Obiettivo n. 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;

Obiettivo n. 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

Obiettivo n. 5: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui tempi delle pari opportunità;

ART. 2
Analisi dati del personale

Il Piano Triennale delle Azioni Positive tiene conto della struttura organizzativa dell'Ente. Alla data del 30.03.2016, la situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Lampedusa e Linosa presenta il seguente quadro di raffronto uomini –donne:

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
A	0	2	2
B	2	3	5
C	12	13	25
D	6	1	7
Totale	20	19	39

Lavoratori dipendenti titolari di P.O.
Donne: 4 Uomini 2

Segretario Comunale con incarico a reggenza
Donne: 0 Uomini : 1
Per quanto riguarda gli organi elettivi comunali, il quadro di raffronto tra uomini e donne è:

Sindaco: Donna

Consiglio Comunale: Donne: 5 Uomini: 10

Giunta Comunale: Donne : 1 Uomini : 4

Il contesto del Comune di Lampedusa e Linosa, come sopra rappresentato, evidenzia che al momento, non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno, nonché a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.
Si registra una netta prevalenza delle donne nella categoria D e fra gli incaricati di Funzioni Dirigenziali;

Potenzialità contesto di riferimento

Dall'analisi dei dati relativi all'organico non si rileva alcun divario tra i generi: dunque non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ex art. 48, comma 1, del D.lgs 198/2006

Le azioni positive

L'obiettivo generale del Piano Triennale delle Azioni Positive è la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. L'evoluzione del quadro normativo impone in primis di dare esecuzione a quanto previsto M'articolo 21 della Legge 183/2010 ("Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"), costituendo all'interno dell'Ente un Comitato Unico dì Garanzìa 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 apri opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Ambito di azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
- pressioni o molestie sessuali:
- casi di mobbing,
- suggerimento miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazione;
2. Adottare, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, con proprio atto il codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere contro molestie sessuali;
3.Istituzione della delega alle pari Opportunità;
4. Promozione della qualità di condizione del personale dipendente (rapporto tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e un questionario sul benessere lavorativo;
Nomina del/della consigliere/a di fiducia cui far prevenire le segnalazioni di cui al punto 4.

Ambito di Azione: assunzione e qualificazione professionale (OBIETTIVO 2)

1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
2. Stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
3. Valorizzare attitudini e capacità personali dei dipendenti senza discriminazione di sesso;
4, Favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti modulando l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti;

Ambito di Azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. Consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione provvedendo ad un'indagine attraverso un questionario da somministrare a tutti i dipendenti.
2. Organizzare i corsi di formazione articolando orari, sedi quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part- time.
3. Prestare attenzione al reinserimento di personale assente per molto tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e Comune al momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Ambito di Azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Favorire, nel rispetto della normativa vigente, l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
2. Migliorare l'efficienza organizzativa degli strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura formativi) anche per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne.

Ambito di Azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 5)

1. Istituire una pagine web a cura del Comitato Unico di Garanzia per la divulgazione della normativa sulle pari opportunità;
2. Divulgare materiale informativo sui temi delle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (aggiornamento costante del sito internet) o con incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Art. 3
Durata

Il Presente Piano ha durata triennale (2016/2018) dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione del medesimo.
Il presente piano è sottoposto alla consultazione della consultazione della consigliera di parità della Provincia di Agrigento e delle Organizzazioni Sindacali.

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

Il Presidente
Giuseppina Maria Nicolini

L'Assessore Anziano
Sig. .....

Il Segretario Comunale
Dott. Domenico Tuttolomondo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(art. 11, comma 1 L.R. 44/91 s.m.i.)

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica, su conforme attestazione dell'addetto, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il giorno del ....., e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.
E' rimasta affissa all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal .....; al .....;

Lampedusa lì, ...;

L'addetto
Barbera Pasquale

Il Segretario Comunale
.....

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il .... / .... / .....;

( ) **Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione**

(X) **Dichiarata Immediatamente Esecutiva (art. 12, comma 2 L.R. n.44/91 s.m.i)**

Lampedusa lì, 15 APR 2016 .....;

Il Segretario Comunale
.....