



COMUNE DI LAMPEDUSA E LINOSA
Medaglia d'oro al merito civile
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

N° 03.. Reg.

del 12 GEN 2021

**ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE IN
VIDEOCONFERENZA**

Oggetto: Approvazione del piano triennale delle azioni positive 2021/2023 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".

L'anno **DUEMILAVENTUNO** il giorno *Dodici*..... del mese di **GENNAIO** alle ore: *17:47*... e seguenti, in videoconferenza 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	Videoconferenza
Dott. Martello Salvatore	Sindaco	X		
Dott. Rizzo Alfonso	Assessore		X	
Sig. Prestipino Salvatore	Vice Sindaco	X		
Sig.ra Di Malta Angelina	Assessore	X		
Sig.ra Guaragno Debora R.	Assessore		X	

Presenti n° 3.. Assenti n° 2..

Presiede il Sindaco **Dott. Salvatore Martello**;

Partecipa alla seduta in videoconferenza ai sensi dell'art. 73 del D.L. n. 18/2020, ed ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a) del D.lgs. 18 agosto 2000 n.267, il Segretario Comunale, **Dott. Giovanni Panepinto**, 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.

Il Presidente da lettura della proposta come di seguito riportata

Oggetto: Approvazione del piano triennale delle azioni positive 2021/2023 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".

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.

Pres. Assente	Assente	Assente	Assente	Assente	Assente

Presenti n° ... Assenti n° ...

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.

Comune: Dott. Giovanni Panepinto, il quale cura anche la redazione del presente verbale.

Partecipò alla seduta in rappresentanza del Comune il Sindaco Dott. Salvatore Martello.

Presenti n° ... Assenti n° ...



COMUNE DI LAMPEDUSA E LINOSA



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Approvazione del piano triennale delle azioni positive 2021/2023 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 RESPONSABILE 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. 198/2006, il Piano 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 necessario 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, dato atto che il CUG è stato nominato con D.D. n. 378/2015 e che alcuni componenti non sono più in servizio e si rende necessario procedere alla nomina di nuovi componenti con attivazione della procedura necessaria all'individuazione degli stessi;

VISTO il documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2021/2023 allegato alla presente;

PROPONE

Alla Giunta Municipale di:

APPROVARE il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023, 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.



**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, 12.01.2021



**Il Responsabile del Settore I
Dott.ssa Emanuela Sanna**



COMUNE DI LAMPEDUSA E LINOSA



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

PIANO AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2021/2023

ALLEGATO A ALLA DELIBERA DI G.M..... DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2021/2023

Premessa

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 nei 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 "*in 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.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini è, quindi un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento 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 finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Con il presente piano di azioni positive il Comune di Lampedusa e Linosa favorisce l'adozione di misure che

garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e disviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento:

- All'ambiente di lavoro;
- Alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- Agli orari di lavoro;
- Alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano la possibilità di crescita e miglioramento;
- Agli orari di lavoro;
- All'individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche tramite l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, fatte salve le attuali norme della fattispecie;
- All'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

L'organico del comune

Il Piano Triennale delle Azioni Positive tiene conto della struttura organizzativa dell'Ente. Punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto, e pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, di una aggiornata illustrazione della consistenza degli organici, distinti per qualifiche e per genere dell'Amministrazione. Alla data del 01 Gennaio 2021, 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	0	0
B	1	2	3
C	7	12	19
D	4	1	5
Totale	13	16	27

Così suddivisi per Settore

SETTORE	Donne	Uomini	Totale
I – Affari Generali	4	2	6
II- Demografico	3	2	5
III- Econ. Finanziario	1	2	3
IV- Tributi	1	1	2
V- Polizia Municipale-SUAP	4	2	6
VI- Urbanistica- LL.PP.	0	5	5
Totale	13	14	27

Lavoratori dipendenti titolari di P.O.

Donne: 3 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: Uomo

Consiglio Comunale: Donne: 5 Uomini: 7

Giunta Comunale: Donne : 2 Uomini : 3

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 dall'articolo 21 della Legge 183/2010 ("Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"), aggiornando i componenti del Comitato Unico di Garanzia (istituito con D.D. 378/2015 che verrà aggiornato), 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 e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Specifiche azioni Positive

Azione 1	Aggiornamento componenti CUG Istituito con D.D. n. 378/2015
Finanziamenti	Non necessari
Obiettivo	Nel corso del 2021 il Comune intende aggiornare il Comitato Pari Opportunità costituito con D.D. n. 378/2015 che dovrà predisporre anche il Regolamento di organizzazione interno dell'Ente e con le competenze ad esso affidate nonché le modalità di funzionamento.
Strutture coinvolte	Personale, Organizzazioni Sindacali, RSU Amministrazione
Periodo realizzazione	2021-2023
Azione 2	Sviluppo carriera e professionalità
Finanziamenti	Strumenti previsti in bilancio, mediante l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici.
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 le performance dell'ente
Personale, Organizzazioni Sindacali, RSU Amministrazione	Personale, Organizzazioni Sindacali, RSU Amministrazione
Periodo realizzazione	2021 e seguenti
Azione 3	Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità
Finanziamenti	Strumenti previsti in bilancio per formazione personale
Obiettivo	Promuovere cultura pari opportunità e diffusione relative informazioni periodiche favorendo una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione. Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità con la pubblicazione del presente Piano sul sito Internet del Comune; Curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari
Strutture coinvolte	CUG- PERSONALE.

Azione 4		Monitoraggio organico distinto per genere su
richiesta CUG		
Obiettivo	Analisi situazione personale in servizio distinta per categoria e genere su richiesta del CUG	
Strutture coinvolte	Ufficio Personale	
Periodo realizzazione	Su richiesta del CUG	

Azione 5	Tutela benessere. Indagine su benessere organizzativo e stress da lavoro
Finanziamenti	Stanzamenti bilancio
Obiettivo	Rilevazione clima lavorativo e criticità rapporti tramite: 1) Questionari da sottoporre a dipendenti 2) Individuazione e attuazione azioni correttive
Strutture coinvolte	Ufficio Personale - CUG- Personale esperto
Periodo realizzazione	Anno 2021 e seguenti

Il Comune di Lampedusa e Linosa s’impegna inoltre a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare sui luoghi di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressione o molestie sessuali, casi di mobbing, *straining* (stress forzata sul posto di lavoro), atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore/ lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Azione 6	Azioni contro molestie sessuali, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro) , discriminazioni
Finanziamenti	Stanzamenti bilancio
Obiettivo	Garantire diritto a ambiente di lavoro sicuro, sereno caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e correttezza comportamenti tramite: 1) l’intervento del CUG 2) interventi e progetti idonei a prevenire/rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze sessuali, morali, psicologiche, mobbing, straining
Strutture coinvolte	Ufficio Personale - CUG
Periodo realizzazione	Anno 2021 e seguenti
Il Comune d’impegna a favorire altresì politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari in presenza di documentate e oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare professionale (esigenze di assistenza di minori, anziani, gravi malati, diversamente abili ecc..)	

Il Piano ha durata triennale , verrà pubblicato all’albo pretorio on line dell’ente, sul sito internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento.. Potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento,

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

**Il Presidente
Salvatore Martello**

L'Assessore Anziano
Sig.....



**Il Segretario Comunale
Dott. Giovanni Panepinto**
(In videoconferenza)

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 li,

**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

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

Lampedusa li, **12 GEN 2021**

Il Segretario Comunale
.....
(In videoconferenza)

