



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

\*\*\*\*\*

N° 08 Reg.

del 18/01/2020

**ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE**

**Oggetto:** Approvazione del Piano Triennale delle azioni positive 2020/2022 ai sensi del D.lgs. n.198/2006 - "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n.246".

L'anno **DUEMILAVENTI** il giorno **DICIOTTO** del mese di **GENNAIO** alle ore: 12.00 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
<b>Dott. Salvatore Martello</b>	<b>Sindaco</b>		
<b>Dott. Alfonso Rizzo</b>	<b>Assessore</b>		X
<b>Sig. Salvatore Prestipino</b>	<b>Vice Sindaco</b>		
<b>Sig.ra Angelina Di Malta</b>	<b>Assessore</b>		
<b>Sig.ra Debora Rosina Guaragno</b>	<b>Assessore</b>		

Presenti n° 4 Assenti n° 1

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

Partecipa alla seduta, 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 2020/2022 ai sensi del D.lgs. 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.



# 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 2020/2022 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 I

**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 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 2020/2022 allegato alla presente;

**PROPONE**

Alla Giunta Municipale di:

**APPROVARE** il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022, 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 Consiglieria 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, 18.01.2020

**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 2020/2022

#### ALLEGATO A ALLA DELIBERA DI G.M..... DEL ..... PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2020/2022

#### 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 "*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.

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 garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e sviluppo 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. Alla data del 01 Gennaio 2020, 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	31
C	8	12	20
D	4	1	5
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>28</b>

#### 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: 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), 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

<b>Azione 1</b>	<b>Orari di lavoro</b>
Finanziamenti	Non necessari
Obiettivo	Mantenere l'armonizzazione raggiunta e la conciliazione tra responsabilità familiare professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso al valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
Strutture coinvolte	Personale, Organizzazioni Sindacali, RSU Amministrazione
Periodo realizzazione	2020-2022

<b>Azione 2</b>	<b>Sviluppo carriera e professionalità</b>
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	2020 e seguenti

<b>Azione 3</b>	<b>Informazione-</b>
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.

<b>Azione 4 CUG</b>	<b>Monitoraggio organico distinto per genere su richiesta</b>
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

<b>Azione 5</b>	<b>Tutela benessere. Indagine su benessere organizzativo e stress da lavoro</b>
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 2020 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.

<b>Azione 6</b>	<b>Azioni contro molestie sessuali, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro) , discriminazioni</b>
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 2020 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.

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

Il Presidente



L'Assessore Anziano  
Sig.....

Il Segretario Comunale  
Dott. Giovanni Panepinto

**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

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

Lampedusa li, 18 GEN. 2020;

Il Segretario Comunale  
.....

