



COMUNE DI TRECASTAGNI Città Metropolitana di Catania

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Numero 140 DEL REG. DEL 09-09-2022

Oggetto: Approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive del Comune di Trecastragni 2022/2024 e Piano annuale 2022. Decreto legislativo n. 198 dell'11/04/2006 e ss.mm.ii..

L'anno **duemilaventidue** il giorno **nove** del mese di **settembre** 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:

DOTT. GIUSEPPE MESSINA	SINDACO	P
DE LUCA EUGENIO	ASSESSORE	A
Pappalardo Edmondo	VICE SINDACO	P
CALOGERO GIANFRANCO	ASSESSORE	P
DI STEFANO ROSARIO	ASSESSORE	P
MESSINA SEBASTIANA RITA	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. **5** e assenti n. **1**.

Presiede il **DOTT. GIUSEPPE MESSINA** in qualità di **SINDACO** e partecipa il SEGRETARIO GENERALE **CASABONA DEBORAH MARIA**.

Il Presidente constatato il numero legale degli intervenuti invita la Giunta Municipale a deliberare sull'argomento in oggetto.



COMUNE DI TRECASTAGNI **Città Metropolitana di Catania**

LA GIUNTA MUNICIPALE

ESAMINATA l'allegata proposta di deliberazione inerente l'oggetto;
CONSIDERATO che sulla stessa il Responsabile del Settore Affari Generali ed Istituzionali e del Settore Affari Finanziari, d.ssa Emmanuele Grazia G., in data 08/09/2022, ha reso parere favorevole di regolarità tecnica di cui all'art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000;

LA GIUNTA COMUNALE all'unanimità approva;

VISTA la L. 142/90 come introdotta dalla L.R. n. 48/91;

VISTA la L.R. n. 30/2000 ;

Visto il vigente O.R.E.L.

Con voto unanime espresso nelle forme di legge;

D E L I B E R A

- 1) Approvare l'allegata proposta di deliberazione inerente l'oggetto.
- 2) Dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

PROPOSTA

PREMESSO che l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 4 novembre 2010, n. 183, pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

DATO ATTO che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

CHE, compito delle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di Garanzia costituito ai sensi del novellato art. 57 D.Lgs. 165/2001, è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza delle prestazioni, garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica;

RILEVATO che uno strumento fondamentale per la attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, è stato introdotto con la Legge 10 aprile 1991, n.



COMUNE DI TRECASTAGNI Città Metropolitana di Catania

125, recante: “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” è il Piano delle azioni positive;

VISTO l’art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, che definisce le azioni positive quali “...[omissis].....*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”;

ATTESO che, in base alla medesima norma, le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

VISTO l’art. 48 del D.Lgs. 198/2006 diretto a regolare, nello specifico, l’adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni che così recita: “*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'art. 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 sottorappresentate, 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*”;



COMUNE DI TRECASTAGNI Città Metropolitana di Catania

VISTA la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione - Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 avente ad oggetto: *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche” che, nell’attribuire alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l’individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle azioni positive;*

VISTA altresì la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione – Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 avente ad oggetto: *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)", la quale indica a titolo esemplificativo, tra i compiti propositivi esercitabili dal C.U.G. nell’amministrazione di appartenenza, la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

EVIDENZIATO che, in base al citato art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. 198/2006, laddove le Pubbliche Amministrazioni non provvedano alla adozione del Piano delle Azioni Positive trova applicazione l’art. 6, comma 6 del D.Lgs. 165/2001 e, precisamente, l’impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all’assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA, altresì, la deliberazione n.12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei Conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all’adozione del “Piano triennale delle azioni positive” previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198;

RITENUTO necessario procedere all’adozione del Piano delle azioni positive del Comune di Trecastagni con riferimento al triennio 2022-2024;

VISTE le Determinazioni del Segretario Comunale n. 1 del 13/04/2021 e n. 14 del 24/08/2022 di costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) del Comune di Trecastagni;

DATO ATTO del Verbale della Commissione Unica di Garanzia del 07/09/2022 con cui è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2022/2024 e il Piano annuale 2022, allegato alla presente proposta per farne parte integrante;

VISTI:

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198: *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”;*
- la legge 23 novembre 2012, n. 215 *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;*



COMUNE DI TRECASTAGNI Città Metropolitana di Catania

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267: “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- il vigente C.C.N.L. del comparto Regioni - Autonomie locali del 21.05.2018;

RAVVISATA la competenza del Capo Settore Affari Generali, nonché Responsabile del Servizio Personale del Comune, a predisporre gli atti gestionali e le proposte di deliberazione da sottoporre alla Giunta comunale per l’approvazione, in forza della Determinazione sindacale n. 2 del 26/01/2020 di conferimento dell’incarico di Posizione Organizzativa del Settore Affari Generali ed Istituzionali;

DATO ATTO del parere favorevole espresso sulla presente proposta ai sensi e per gli effetti dell’art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’ente e quindi non necessita del parere del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile;

Propone alla Giunta Comunale

1. **Di approvare**, per le motivazioni di cui in narrativa, il documento denominato "**Piano triennale delle azioni positive 2022/2024 e Piano annuale 2022**", approvato con Verbale del CUG del 07/09/2022, che si allega al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale;
2. **Di disporre** la pubblicazione del suddetto Piano sul sito internet dell’Ente, al fine di consentire la massima pubblicità, nella sezione "Amministrazione Trasparente", "Altri contenuti", "Buone prassi";
3. **Di trasmettere**, a cura dell’ufficio Segreteria, la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR.SS.UU., al Nucleo di Valutazione, al Comitato Unico di Garanzia dell’Ente, alla Consigliera Nazionale di Parità (consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it) e alla Consigliera Provinciale di Parità;
4. **Di dare atto che** l’adozione del presente provvedimento non comporta impegno di spesa e non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente;
5. **Di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, attesa l’urgenza di provvedere a quanto sopra nell’interesse dell’Ente, per le ragioni infra riportate.



COMUNE DI TRECASTAGNI
Città Metropolitana di Catania



COMUNE DI TRECASTAGNI **Città Metropolitana di Catania**

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

Il Presidente		
f.to DOTT. GIUSEPPE MESSINA		
L'Assessore Anziano		Il Segretario Comunale
f.to Pappalardo Edmondo		f.to Dr. CASABONA DEBORAH MARIA

Il Sottoscritto Messo Comunale attesta che la presente deliberazione é stata pubblicata dal **09-09-2022** al **24-09-2022** .

TRECASTAGNI , 26-09-2022

IL MESSO COMUNALE

f.to Musumeci Raffaele

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme attestazione del Messo comunale, certifica che la presente deliberazione é stata pubblicata all'Albo Pretorio dal **09-09-2022** al **24-09-2022** a norma dell'art. 11 1° comma L.R. 44/1991 e che contro la stessa non sono stati presentati reclami.

TRECASTAGNI , 26-09-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

**f.to Dr. CASABONA DEBORAH
MARIA**

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA AI SENSI DELL'ART. 12 L.R. N. 44/91 COMMA 1.

TRECASTAGNI , 09-09-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dr. CASABONA DEBORAH MARIA