



COMUNE DI MONTELEPRE

CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

Immediatamente esecutiva

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 18 del REGISTRO

del 28 febbraio 2022

Proposta N. 20 del 23/02/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024 DEL COMUNE DI MONTELEPRE

L'anno duemilaventidue il giorno ventotto del mese di febbraio alle ore 11:00 e seguenti nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta comunale debitamente convocata dal Sindaco nelle forme di legge.

Sono rispettivamente presenti/assenti i signori:

Cognome e Nome	Carica	Presenza
TERRANOVA GIUSEPPE	Sindaco	Presente
DI BELLA GIUSEPPE	Assessore	Assente
CANNAVO' MARIA	Assessore	Presente
CIULLA GIUSEPPINA	Vice Sindaco	Presente
TINERVIA GIUSEPPA	Assessore	Assente

Risultano presenti 3 e assenti 2

Partecipa alla riunione la Dott.ssa Giuseppina Buffa in qualità di Segretario Comunale della sede di segreteria.

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e li invita a deliberare sull'argomento in oggetto specificato

OGGETTO: Approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2022-2024 del Comune di Montelepre-

IL SEGRETARIO COMUNALE

Premesso che:

- la parità tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei fondamentali principi affermati dal diritto nazionale e comunitario;
- gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive come disposto dall'art. 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni “... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne”;
- il d.lgs. 165/2001, così come modificato dal d.lgs. 150/2009 “Riforma Brunetta”, dalla legge 183/2010 “Collegato Lavoro” e da ultimo dalla Legge 215/2012 “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”, fa emergere con chiarezza l’attenzione del legislatore alle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, con la novità che per la finalità, perseguite dal decreto di riforma del lavoro pubblico, di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, si aggiunge la garanzia dell’assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- il divieto di discriminazione, introdotto dal Collegato Lavoro, deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, da ultimo espressi con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal d.lgs. n. 5/2010, trasfusi nel d.lgs. 198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, nella parte in cui afferma che l’attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità ha come presupposto la eliminazione delle discriminazioni e la prevenzione delle stesse ed ancora che le amministrazioni sono tenute a garantire ed esigere l’osservanza delle norme che vietano qualsiasi discriminazione diretta e indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa;
- il divieto di forme di violenza morale o psichica è strettamente connesso al fenomeno del mobbing che, come è noto, nell’ordinamento italiano non è direttamente disciplinato, ma che in già diversi contratti collettivi nazionali è stato oggetto di tutela;
- l’art. 21 del Collegato lavoro, interviene anche sull’art. 7 del d.lgs. n. 165/2001, declinando maggiormente il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, già contenuto nell’articolo in questione, con la seguente formulazione letterale: «1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»;
- l’ulteriore intervento, dell’art. 21 del Collegato Lavoro, è sull’art. 57 del d.lgs. n. 165/2001, disposizione interamente dedicata al tema delle pari opportunità, che introduce diversi commi prima del comma 1, aventi per oggetto la costituzione e il funzionamento di un “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, all’interno di ciascuna amministrazione, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del

mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

- tra le novità apportate dal d.lgs. n. 150/2009 di Riforma del Lavoro Pubblico in tema di parità e pari opportunità con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance, vi è quella che la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità, come indicato all'art. 3 dello stesso decreto;

- sul tema dello sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance, si è espressa la CIVIT con la deliberazione n. 22/2011;

Viste le disposizioni contrattuali in materia di pari opportunità e parità di trattamento:

- art. 4, comma 2, lett. o) del CCNL 1998/2001 secondo cui *“La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie: (...) o) le iniziative per l’attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive”*;

- art. 14, comma 3, del CCNL 1998/2001 che prevede che *“Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa”*;

- art. 19 del CCNL del 14 settembre 2000 che prevede l'istituzione di Comitati per le pari opportunità con il compito di formulare proposte per concordare misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici;

- l'art. 25 del CCNL 5 ottobre 2001 che prevede che gli enti debbano adottare con proprio atto un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nel luogo di lavoro, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL del 1 aprile 1999;

- l'art. 8 del CCNL 22 gennaio 2004 che sancisce, comma 3, l'obbligo di istituire specifici Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing a cui affidare una serie di compiti fra cui la proposta di definizione di un codice di condotta;

Atteso che, con la **Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica**, sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, nonché aggiornati gli indirizzi sulle modalità di funzionamento dei *«Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»*;

Preso atto che la mancata adozione del Piano triennale delle Azioni Positive di cui all'art. 48 del d.lgs. 198/2006, comporta il divieto di assunzione a qualsiasi titolo come prescritto all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001;

Considerato che l'Amministrazione intende **approvare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024**, nel rispetto del principio delle pari opportunità, inteso come principio fondamentale ed ineludibile da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale, per promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura;

Visto il Piano allegato alla presente deliberazione;

Atteso che il presente Piano è stato predisposto dal Segretario comunale

Preso atto che il Piano triennale delle Azioni Positive viene trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Sicilia per il parere di competenza;

per le ragioni sopra esposte;

Visto il d.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

Visto lo Statuto Comunale;

PROPONE

1. **Di richiamare** quanto sopra quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. **Di approvare**, come motivato in premessa e sulla base principi ivi enunciati, il **Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024** del Comune di MONTELEPRE, ai sensi di quanto disposto dall'art. 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, Piano allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
3. **Di trasmettere** il **Piano delle Azioni Positive - triennio 2022-2024**;

- a. alla Consigliera di Parità della Regione Sicilia per il parere di competenza;
 - b. al comitato unico di garanzia per la Sicilia i dati indicati nel piano
<comitatounico.garanzia@certmail.regione.sicilia.it>
 - c. alle organizzazioni sindacali per opportuna conoscenza;
4. **Di disporre** la pubblicazione del presente atto sul sito internet comunale, dandone comunicazione a tutto il Personale;
 5. **Di dichiarare** la presente deliberazione, con successiva ed immediata votazione unanime, immediatamente esecutiva al fine di consentire l'attuazione tempestiva del piano assunzionale.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to *Dott.ssa Giuseppina Buffa*

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi della legge 142/1990, art.53, come recepita dalla l.r. 48/1991, e s.m.i. si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Montelepre, *li*, 23/02/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to *Dott.ssa Giuseppina Buffa*

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il Capo Settore AA.FF., esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 12 della l.r. 30/2000.

Montelepre, *li*, 28/02/2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
f.to *Dott. Giuseppe Rappa*

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione;
Visto il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso dal responsabile di Settore, ai sensi della legge 142/1990, art.53, come recepita dalla l.r. 48/1991, e s.m.i;
Visto il parere favorevole di regolarità contabile, espresso dal responsabile del Settore Finanziario, ai sensi dell'art.12 della l.r. n.30/2000;
Attesa la propria competenza;
Con votazione unanime palesemente espressa nelle forme di legge;

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione, avente per oggetto: “*Approvazione del piano triennale delle azioni positive 2022-2024 del comune di montelepre*” che qui si intende integralmente riportata e trascritta.

Con separata votazione, la Giunta comunale delibera di rendere il presente atto immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 12, comma 2, l.r. n. 44/1991

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL SINDACO

f.to **Dr. Giuseppe Terranova**

L'ASSESSORE ANZIANO

f.to **Giuseppina Ciulla**

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to **Dott.ssa Giuseppina Buffa**

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa, in copia, all'Albo Pretorio *on line* sul sito web istituzionale del Comune, ai sensi dell'art.12 l.r. 5/2011, per 15 giorni consecutivi dal **28 FEB. 2022** al **15 MAR. 2022** al n. **279**

Montelepre, *li*, _____

Il Responsabile della pubblicazione *on line*

Il Segretario Comunale

su conforme attestazione del responsabile della pubblicazione all'albo *on line*

CERTIFICA

che copia della presente deliberazione, in applicazione della L.R. 3.12.1991, n. 44 e s.m. è stata affissa all'Albo Pretorio *on line* il giorno _____ per quindici giorni consecutivi senza opposizioni o reclami, ai sensi dell'art.11, comma 1, l.r.44/1991.

Montelepre, *li*, _____

Il Segretario Comunale
f.to **Dott.ssa Giuseppina Buffa**

Certificato di Esecutività

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il **28 FEB. 2022**

- Ai sensi dell'art.15, L.R.44/91, come sostituito dall'art.4, l.r. 23/1997
- Perché dichiarata **immediatamente esecutiva** ai sensi dell'art.12, comma 2, l.r. 44/1991

Montelepre, *li*, 28/02/2022

Il Segretario Comunale
f.to **Dott.ssa Giuseppina Buffa**