



COMUNE DI LUCCA SICULA

*Libero Consorzio di Agrigento*

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE  
DA SOTTOPORRE ALLA GIUNTA MUNICIPALE

Oggetto	Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021
---------	--

Il sottoscritto Avv. Salvatore Dazzo, Sindaco del Comune di Lucca Sicula,

PROPONE

l'adozione della presente proposta di deliberazione per le seguenti considerazioni.

Premesso che le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro, per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate, a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale;

Richiamato l'art. 48 del D.lgs. n. 198 del 11.04.2006, come modificato dall'art. 1 del D. Lgs 25.01.2010 n. 5, in base al quale:

- i comuni 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, anche al fine di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- “in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale

scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione”;

- i piani hanno durata triennale e in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che dispone il divieto di procedere ad assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Dato atto che in ossequio alla suddetta normativa di cui al D.lgs n. 198/2006, 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 di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ed in ogni settore rimuovendo gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;

Visto l'art. 57 del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i. 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;

Preso atto della Direttiva 23/5/2007 “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, con la quale richiama le amministrazioni a dare attuazione alla suddetta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Preso visione del documento Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2021 e ritenuto meritevole di approvazione;

#### PROPONE

Di approvare il “Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021”, redatto ai sensi dell'articolo 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246” nel testo che allegato alla presente ne fa parte integrante e sostanziale;

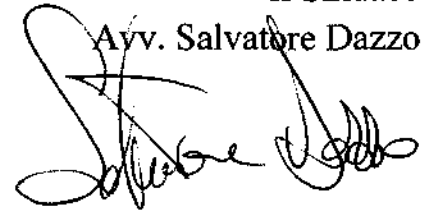
Di dare atto che il presente piano è oggetto di informativa sindacale;

Di dare atto che il presente piano ha durata triennale ed entrerà in vigore il giorno della sua pubblicazione all'albo pretorio del Comune, subordinatamente alla esecutività della presente deliberazione;

Di pubblicare il suddetto piano all'albo pretorio online e sul sito istituzionale del Comune;

Il Sindaco

Avv. Salvatore Dazzo

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Salvatore Dazzo', written over the printed name.



COMUNE DI LUCCA SICULA

*Libero Consorzio di Agrigento*

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019/2021

Il Comune di Lucca Sicula sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

GLI OBIETTIVI DEL D.LGS. N. 198/2006 SONO I SEGUENTI:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- Divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
- Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31).

Premessa

L'art. 48 del D.Lgs 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli

che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. L'obiettivo perseguito da detti piani è la pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Il Comune di Lucca Sicula, attraverso l'adozione del presente piano, non vuole solo adempiere ad un obbligo normativo, ma vuole continuare a svolgere 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 implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Di seguito si riepiloga la situazione relativa alla dotazione organica con riferimento al **personale di ruolo** in servizio alla data odierna:

Servizio	Categoria	Uomini	donne
Amministrativo Aff. Gener.	D	0	0
	C	2	2
	B	1	2
	A	2	0
Economico Finanziario	D	0	0
	C	0	0
	B	0	1
	A	1	0
Tecnico	D	0	0
	C	1	0
	B	2	0
	A	3	0

**TOTALE PERSONALE DI RUOLO N. 17 UNITA' DI CUI 12 UOMINI E 5 DONNE**

## **PERSONALE CONTRATTISTA FUORI RUOLO**

in servizio alla data odierna:

Servizio	Categoria	Uomini	donne
Amministrativo Aff. Gener.	D	0	0
	C	0	7

	B	0	0
	A	2	2
Economico	D	0	0
Finanziario	C	1	0
	B	0	0
	A	0	1
Tecnico	D	0	0
	C	0	0
	B	0	0
	A	2	0

**TOTALE PERSONALE CONTRATTISTA N. 15 UNITA' FUORI RUOLO DI CUI 5 UOMINI 10 DONNE**

Il presente piano si pone come obiettivi:

1) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro;

2) favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;

**AZIONI POSITIVE**

a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, adeguando il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.

b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotto dal

d.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. In materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2008, n. 81 (T.U. In materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

Flessibilità di orario, permessi aspettative e congedi

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Gestione delle risorse umane

Per facilitare l'equilibrio di genere la gestione delle risorse umane sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne.

In particolare dovrà essere assicurato che:

- in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione nella misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata qualsiasi forma di discriminazione,
- sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, lunghe malattie, etc) mediante l'adozione di misure di accompagnamento; • sia favorita la concessione di permessi studio al fine di favorire la riqualificazione professionale del personale.

Il presente Piano inoltre verrà pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione Trasparenza.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato programma

Ai sensi dell'art. 53 della legge 8/6/1990 n. 142 come recepita con L.R. n. 48/91 e modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000, si esprime parere

FAVOREVOLE

In ordine alla regolarità tecnica

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

IL SEGRETARIO COMUNALE

(Dott. Giuseppe Curatolo)

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO

In ordine alla regolarità contabile

IL RESPONSABILE SERV.  
RAGIONERIA

Ai sensi dell'art. 55 comma 5 della legge 8/6/1990 n. 12 come recepita con L.R. n. 48/91 si attesta la copertura finanziaria della spesa prevista.

IL RESPONSABILE SERV. FINANZIARIO