



# COMUNE DI SANTO STEFANO QUISQUINA

*Libero Consorzio Comunale di Agrigento*

## **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE ORIGINALE<**

N° 106 del 28/06/2023

**OGGETTO:** Approvazione piano triennale delle azioni positive 2023/2025, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006.

L'anno duemilaventitre, il giorno 28 del mese di GIUGNO alle ore 11:26 nella sala delle adunanze della Sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Rag. Francesco Cacciatore nella qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti:

N. Ord.	COGNOME E NOME	CARICA	Presente	Assente
1	CACCIATORE Francesco	Sindaco	X	
2	ALFERI Francesca	Assessore	X	
3	FERRARO Giovanna	Assessore	X	
4	LAZZARA Rosalia	Assessore	X	
5	PULEO Marco	Assessore	X	
		<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>Ø</b>

Partecipa il Segretario comunale Dr.ssa Anna Lisa Palumbo, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, constatata che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**VISTO** che ai sensi dell'art.53 della legge 8/06/1990 recepita dalla L.R.n.48/91, sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso:

- Il responsabile del servizio interessato, per la regolarità tecnica, parere favorevole;
- Il responsabile di ragioneria, per la regolarità contabile, parere favorevole

**VISTA** la proposta di deliberazione che segue;

**PREMESSO** che il D. Lgs 11/04/2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10/04/1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”;

**RICHIAMATO** l’art. 48 del predetto D. Lgs 11/04/2006, n. 198, che testualmente prevede:

*“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 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’art. 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 sotto rappresentate, ai sensi dell’art. 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. A tale scopo, 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 di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l’art. 6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Resta fermo quanto disposto dall’art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;*

**VISTO** l’art. 21 della Legge 4/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) 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 ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

**VISTA** la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

**VISTA** la direttiva n. 2 del 26/06/2019, emanata di concerto dal ministero per la Pubblica amministrazione ed il Sottosegretario delegato alle Pari opportunità, con la quale, tra l’altro, sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le Amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità, ai sensi del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice della pari opportunità tra uomo e donna”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

**VISTA** la nota prot. n. 5697 del 18/05/2023 trasmessa alla Consigliera provinciale di parità per la provincia di Agrigento per la richiesta del parere preventivo sulla deliberazione relativa la piano triennale delle azioni positive 2023/2025, di cui all’art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006

**CONSIDERATO** che il termine stabilito della Legge n. 241/1990 per formulare il parere è spirato;

**RITENUTO** dover provvedere all’adozione del piano triennale 2023/2025 delle azioni positive previsto dall’art. 48 del D. Lgs 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all’applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

**VISTI:**

- l’art. 42 del D. Lgs 11/4/2006, n. 198 “Adozioni e finalità delle azioni positive”;

- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il CCNL 14/9/2000 art. 19;
- l'art. 48 del Tuel 18 agosto 2000, n. 267;

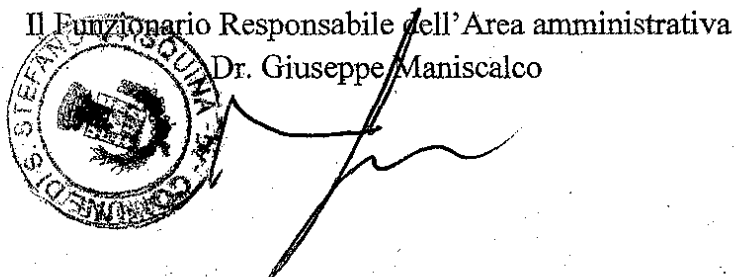
**PROPONE**

**DI APPROVARE** ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell'11/4/2006 l'allegato piano delle azioni positive - triennio 2023 - 2025;

**DI PROVVEDERE** con separato provvedimento alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art 21 della legge 4/11/2010, n. 183.

**DI TRASMETTERE** la presente Deliberazione alle OO.SS., alla RR.SS.UU., alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità.

Il Funzionario Responsabile dell'Area amministrativa  
 Dr. Giuseppe Maniscalco



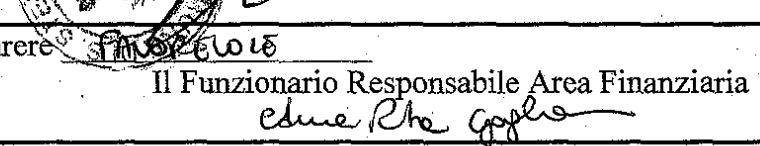
**PARERI ESPRESSI AI SENSI DEGLI ARTT. 53 E 55 DELLA LEGGE 142/90 RECEPITA DALLA L.R. N. 48/91 COME MODIFICATA DALLA L.R. 30/2000**

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere favorevole  
 Santo Stefano Quisquina, 24/06/2023



Il Funzionario Responsabile dell'Area

In ordine alla regolarità contabile si esprime parere favorevole  
 Santo Stefano Quisquina, 28/06/2023



Il Funzionario Responsabile Area Finanziaria  
 edine Rho Goffe

**LA GIUNTA COMUNALE**

**RICONOSCIUTA** la propria competenza a deliberare sull'oggetto ai sensi dell'art.15 della L.R. n.44/91;

**RITENUTA** la necessità di provvedere in merito e fatte proprie le motivazioni e le argomentazioni espresse in ordine al provvedimento proposto;

*con votazione unanime espressa nelle forme di legge*

**DELIBERA**

**DI APPROVARE** ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell'11/4/2006 l'allegato piano delle azioni positive - triennio 2023 - 2025;

**DI PROVVEDERE** con separato provvedimento alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art 21 della legge 4/11/2010, n. 183.

**DI TRASMETTERE** la presente Deliberazione alle OO.SS., alla RR.SS.UU., alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità.

**Successivamente**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**DELIBERA**

di rendere il presente atto immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art.12, comma 2, della L.R. n.44/1991.

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023/2025

(Art. 48, comma I, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)

### PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Santo Stefano Quisquina per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Infatti la legislazione vigente è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna e mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nei vari settori

Il Comune di Santo Stefano Quisquina, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative vigenti, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

### ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2022

La situazione del personale dipendente del Comune di Santo Stefano Quisquina, alla data del 31.12.2022, presenta il seguente quadro di raffronto, tra la situazione di uomini e donne:

*TAV. N. 1 - Totale dipendenti a tempo indeterminato e determinato*

DIPENDENTI	CATEGORIA				TOTALE	PERCENTUALE
	A	B	C	D		
DONNE	1	1	3	2	7	31,82%
UOMINI	1	6	6	2	15	68,18%
TOTALE	2	7	9	4	22	100,00%

di cui:

a) *dipendenti a tempo indeterminato:*

DIPENDENTI	CATEGORIA				TOTALE	PERCENTUALE
	A	B	C	D		
DONNE	1	1	3	2	7	33,33%
UOMINI	1	6	6	1	14	66,67%
TOTALE	2	7	9	3	21	100,00%

b) dipendenti a tempo determinato:

DIPENDENTI	CATEGORIA				TOTALE	PERCENTUALE
	A	B	C	D		
DONNE	0	0	0	0	0	0,00%
UOMINI	0	0	0	1	1	100,00%
TOTALE	0	0	0	1	1	100,00%

Ai predetti dipendenti va aggiunto il Segretario comunale titolare della sede di segreteria del Comune di Santo Stefano Quisquina, che è una donna.

I dipendenti a tempo indeterminato e determinato Funzionari Responsabili di area, ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 risultano essere:

DIPENDENTI	TIPOLOGIA CONTRATTO	TOTALE	CATEGORIA	TOTALE	PERCENTUALE
DONNE	A TEMPO INDETERMINATO	1	C	2	50,00%
	A TEMPO INDETERMINATO	1	D		
UOMO	A TEMPO INDETERMINATO	1	D	2	50,00%
	A TEMPO DETERMINATO	1	D		
TOTALE				4	100,00%

### OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano triennale delle azioni positive è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari. 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 tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

### PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMAZIONI

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Si riportano di seguito le principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;

- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

Il quadro normativo si è arricchito, nel corso degli anni, di misure finalizzate a prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione: fra le altre, il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 che ha dato attuazione alla direttiva 2000/43/CE ed il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 che ha introdotto disposizioni mirate a garantire la parità di trattamento fra le persone per tutto quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro.

## **POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE**

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono:

- a) rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-*bis* e 5-*ter*, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);
- d) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;
- e) tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

## **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

A tal fine, devono:

- a) attuare le previsioni di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 e di cui alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, adottata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017, nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare

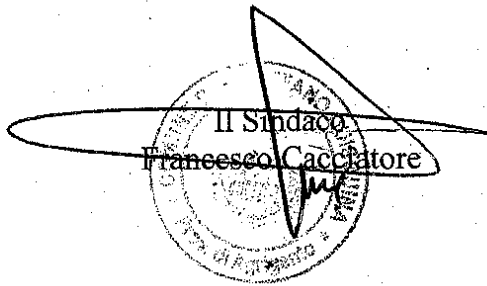
- e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato. Quanto sopra anche in ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza;
- b) garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
  - c) favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;
  - d) promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

## **AZIONI POSITIVE**

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
- Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.
- Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
- Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.
- Riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
- Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.
- Promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.
- Costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del 4/11/2010, art. 21.

## **DURATA**

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO.SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.



L'Assessore anziano

*Subramma Ferraro*

Il Segretario comunale  
D.ssa Anna Lisa Palumbo

*Anna Lisa Palumbo*

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n° 69; articolo 11, commi 1 e 3, della legge regionale 3 dicembre 1991, n° 44)

Il sottoscritto Segretario comunale, su conforme attestazione del Messo comunale resa con la firma in calce al presente certificato,

#### CERTIFICA

che copia della presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio on line del Comune di Santo Stefano Quisquina ([www.comune.santostefanoquisquina.ag.it](http://www.comune.santostefanoquisquina.ag.it)) per 15 giorni consecutivi a partire dal \_\_\_\_\_ e fino al \_\_\_\_\_  
Santo Stefano Quisquina, li \_\_\_\_\_

Il Messo comunale  
(Giuseppe Ficarella)

Il Segretario comunale  
(Dr.ssa Anna Lisa Palumbo)

Eventuali allegati che non sono pubblicati si trovano depositati presso l'Ufficio di segreteria e potranno essere consultati, fermo restando il rispetto delle norme in materia di privacy, con apposita richiesta.

### ESECUTIVITÀ DELL'ATTO

(articolo 12, commi 1 e 2, della legge regionale 3 dicembre 1991, n° 44)

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

#### ATTESTA

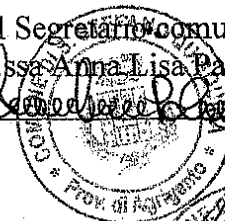
che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 28/06/2023

- perché dichiarata immediatamente esecutiva (articolo 12, comma 2, della legge regionale 3 dicembre 1991, n° 44);  
 decorsi dieci giorni dalla data di scadenza della pubblicazione (articolo 12, comma 1, della legge regionale 3 dicembre 1991, n° 44).

Santo Stefano Quisquina, li 28/06/2023

Il Segretario comunale  
(Dr.ssa Anna Lisa Palumbo)

*Anna Lisa Palumbo*



Il Funzionario

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Anna Lisa Palumbo

*Anna Lisa Palumbo*

Il presente atto è copia conforme all'originale  
Santo Stefano Quisquina, li 29/06/2023