

**COMUNE DI TERRASINI**  
Area Metropolitana di Palermo

**COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

n. 118 del 24.12.2020

**OGGETTO:** "Approvazione Piano triennale delle Azioni Positive 2020/2022 ai sensi dell'art. 48 Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198".

L'anno duemilaventi questo giorno Ventiquattro del mese di Dicembre, alle ore 11 00 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. Maniaci Giosuè nella sua qualità di Presidente

Sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.:

			PRESENTE	ASSENTE
1	MANIACI Giosuè	SINDACO	P	
2	FIORENZA Arianna	ASSESSORE	P	
3	CUSUMANO Vincenzo	ASSESSORE	P	
4	RANDAZZO Antonino	ASSESSORE		A
5	CINA' Angelo	ASSESSORE	P	
6	MISTRETTA Giuseppina	ASSESSORE	P	
		TOTALE	5	1

Fra gli assenti sono giustificati i signori:

Con l'assistenza del Segretario Comunale Dr. Cristofaro Ricupati

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

\*\*\*\*\*

**LA GIUNTA MUNICIPALE**

**Vista** l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto: "**Approvazione Piano triennale delle Azioni Positive 2020/2022 ai sensi dell'art. 48 Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198**" che si allega per formarne parte integrante e sostanziale della presente;

**Visto** il piano triennale delle azioni Positive – Triennio 2020/2022 – redatto dal servizio Risorse Umane ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

**Ritenuto** di condividere il predetto piano e che pertanto possa procedersi alla sua approvazione;

**Visto** il parere favorevole reso in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Capo Area 1 Affari Generali/Beni Culturali/Politiche Sociali, ai sensi del disposto di cui all'art. 12 della L.R. 30/2000;

**Con** voti unanimi e favorevoli espressi per alzata di mano.

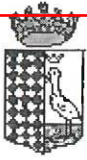
**D E L I B E R A**

**Di** approvare il Piano triennale delle Azioni Positive 2020/2022 redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246**" che allegato alla presente ne costituisce parte integrante e sostanziale;

**Di** dare mandato alla Responsabile del Servizio Risorse Umane, successivamente all'approvazione del suddetto piano, di trasmettere copia della presente alle Organizzazioni Sindacali ed alle RR.SS.UU. comunali;

**Di** dare atto che il presente Piano sarà pubblicato all'Albo pretorio on-line, sul sito web del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente";

**Di** dare atto che si prescinde dall'acquisire il parere di regolarità contabile non comportando il presente provvedimento spesa alcuna;



# COMUNE DI TERRASINI

Area Metropolitana di Palermo

-----  
**AREA 1^ AFFARI GENERALI/BENI CULTURALI / POLITICHE SOCIALI**  
**SERVIZIO RISORSE UMANE**

**Tel. 091-861.92.43**

**e-mail: [ufficiopersonale@comune.terrasini.pa.it](mailto:ufficiopersonale@comune.terrasini.pa.it)**

**pec: [affarigeneraliterrasini@pec.it](mailto:affarigeneraliterrasini@pec.it)**

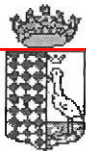
**Proposta di deliberazione da sottoporre all'approvazione della Giunta Municipale avente per oggetto:**

**“Approvazione Piano triennale delle Azioni Positive 2020/2022 ai sensi dell’art. 48 Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198”**

**Il Capo Area 1^ - Affari Generali/Beni Culturali/  
Politiche Sociali**



**(Giosuè Maniaci)**



# COMUNE DI TERRASINI

Area Metropolitana di Palermo

AREA 1^ AFFARI GENERALI/BENI CULTURALI / POLITICHE SOCIALI

SERVIZIO RISORSE UMANE

Tel. 091-861.92.43

e-mail: [ufficiopersonale@comune.terrasini.pa.it](mailto:ufficiopersonale@comune.terrasini.pa.it)pec: [affarigeneraliterrasini@pec.it](mailto:affarigeneraliterrasini@pec.it)

Il Servizio Risorse Umane sottopone al Capo Area 1^ per l'approvazione della Giunta Municipale la seguente proposta di deliberazione avente per oggetto: **“Approvazione Piano triennale delle Azioni Positive 2020/2022 ai sensi dell’art. 48 Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198”**.

## Relazione

**Premesso** che il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* all’art. 57 specifica misure idonee 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;

**Che** il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modifiche ed integrazioni *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246”* ed in particolare al Capo IV *“Promozione delle pari opportunità”* promuove e regola le azioni positive, stabilendo all’art. 48 :

*“1. 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’articolo 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.*

*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”*.

**Atteso** che, in linea con gli obiettivi perseguiti dal sopra citato decreto, questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione e delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia;

**Vista** la direttiva del 26 giugno 2019 n. 2, in vigore a decorrere dal 07.08.2019, che pone particolare attenzione all’attività di aggiornamento del Piano delle Azioni Positive, anche in ragione del suo collegamento con il ciclo della Performance e, nello specifico al § 3.2 *“Piani triennali di azione positive”* che testualmente recita: *“La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace”*;



**Preso atto** che in caso di mancato adempimento il Decreto legislativo n. 198/2006 prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" che recita: "le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";

**Visto** che l'adozione del Piano delle Azioni Positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

**Vista** la deliberazione di Giunta Municipale n. 129 del 12.12.2019 con cui si approvava il Piano triennale delle Azioni Positive 2019/2021;

**Che** ai sensi della citata normativa il Servizio Risorse Umane ha predisposto il nuovo Piano triennale delle Azioni Positive 2020/2022, che viene allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;

**Che** il suddetto Piano triennale delle Azioni Positive intende essere uno strumento atto a garantire a tutte le lavoratrici e lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno e giusta gratificazione, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere eventuali discriminazioni;

**Dato atto** che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa né diminuzioni di entrata a carico del Comune e pertanto non necessita di parere di regolarità contabile;

**Per** le motivazioni di cui in premessa, si rende la presente relazione al Capo Area 1<sup>^</sup> Affari Generali/Beni Culturali/Politiche Sociali, per gli adempimenti di propria competenza;

La Responsabile del Servizio  
Risorse Umane  
(Giuseppa Vitale)



#### **Il Capo Area 1 Affari Generali/Beni Culturali/Politiche Sociali**

**Vista** la relazione redatta dalla Responsabile del Servizio Risorse Umane che viene recepita per il seguito di competenza;

**Per** le motivazioni di cui in premessa

#### **PROPONE**

**Di** approvare il Piano triennale delle Azioni Positive 2020/2022 redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che allegato alla presente ne costituisce parte integrante e sostanziale;

**Di** dare mandato alla Responsabile del Servizio Risorse Umane, successivamente all'approvazione del suddetto piano, di trasmettere copia della presente alle Organizzazioni Sindacali ed alle RR.SS.UU. comunali;

**Di** dare atto che il presente Piano sarà pubblicato all'Albo pretorio on-line, sul sito web del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente";

**Di** dare atto che si prescinde dall'acquisire il parere di regolarità contabile non comportando il presente provvedimento spesa alcuna;

**Ai** sensi della L.R. 30/2000, in ordine alla regolarità tecnica, esprime **Parere Favorevole**.

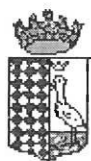
Terrasini li 24-12-2020



Il Capo Area 1<sup>^</sup> - Affari Generali/Beni Culturali/  
Politiche Sociali

(Giosue Maniaci)

Allegato alla delibera di G.M. n. 148 del 24.12.2020



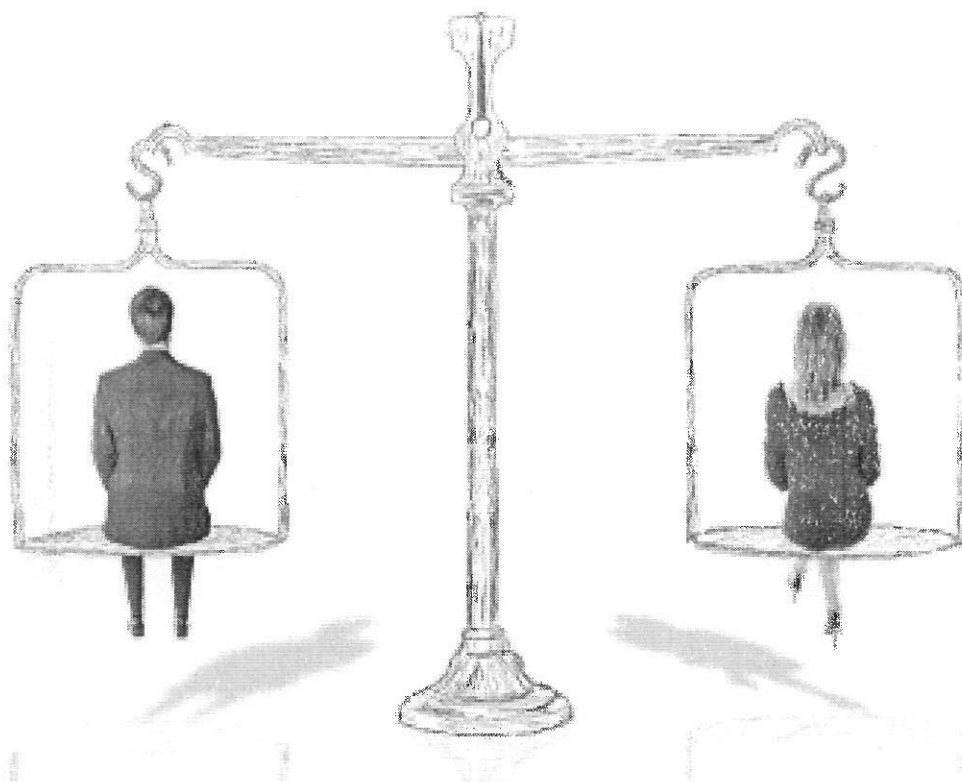
# COMUNE DI TERRASINI

Area Metropolitana di Palermo

AREA 1<sup>a</sup> - AFFARI GENERALI/BENI CULTURALI/POLITICHE SOCIALI

Tel. 091-861.92.48

e-mail: [ufficiopersonale@comune.terrasini.pa.it](mailto:ufficiopersonale@comune.terrasini.pa.it) pec: [affarigeneraliterrasini@pec.it](mailto:affarigeneraliterrasini@pec.it)



**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020 / 2022**  
**(Art. 48 Decreto Legislativo n. 198/2006).**

**PREMESSA**

Il Piano delle Azioni Positive, previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, della Legge 28 novembre 2005, n. 246" è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente *gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili* per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualità relative al genere e ad ogni altra forma di discriminazione nell'ottica della promozione del benessere organizzativo, per i dipendenti dell'Amministrazione. È importante che il Piano delle azioni positive, sia adeguato alle esigenze specifiche dell'Amministrazione comunale, tenendo conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate, pertanto dopo la sua approvazione è necessaria un'analisi più approfondita sulla realtà organizzativa del Comune, per individuare le potenzialità e le criticità che connotano il contesto di riferimento, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, promuovere la valorizzazione del benessere di chi lavora, nell'ottica della valorizzazione delle differenze. Devono essere esplicitate anche le risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione del Piano, dalle quali si evince l'attenzione che l'Ente pone al tema.

Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto, per lo più nel mercato del lavoro, per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta ed indiretta – e "temporanee" – in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Costituiscono inoltre uno strumento operativo della politica europea adottato da più di 20 anni per favorire l'attuazione del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne negli ambienti di lavoro. La raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 istituisce infatti le azioni positive per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e viene recepita dall'Italia solo negli anni '90 con la Legge 10 aprile 1991, n. 125. La normativa italiana definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il criterio delle azioni positive, si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza. La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti. Non a caso, le azioni positive sono considerate anche "discriminazioni egualitarie": tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove e come intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.

Il Comune di Terrasini è consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità ed 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 dei contratti nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 al Capo II, pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- il divieto di discriminazione retributiva;
- il divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- il divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- il divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici;
- il divieto di discriminazione nell'arruolamento nelle Forze Armate e nei Corpi speciali;
- il divieto di discriminazione nel reclutamento delle Forze Armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- il divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- il divieto di discriminazione per causa di matrimonio.



Azioni Positive, dunque per:

- ✓ tutelare la formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nei periodi di mobilità;
- ✓ favorire l'accesso al lavoro autonomo ed 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 secondo del sesso, nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, nel trattamento economico e retributivo, nell'inserimento nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- ✓ ma soprattutto per favorire anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una loro migliore ripartizione tra i due sessi.

La Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale, a sua volta, ha richiamato la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"* sottolinea la visione delle Azioni Positive come strumento per favorire le politiche di conciliazione ed armonizzazione tra lavoro professionale e famiglia, dando vita ad una cultura della differenza di genere, promuovendo l'occupazione femminile.

### ***NORME DI RIFERIMENTO:***

Il principio di parità e di pari opportunità tra uomini e donne, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che si interpongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

In questo contesto si colloca il concetto di "pari opportunità" come "condizione di eguale possibilità / opportunità di riuscita o pari occasioni favorevoli" tra uomini e donne nell'esercizio dei propri diritti.

A tal fine il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo. Lo scopo da raggiungere è quello di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari, attraverso una serie di misure, azioni ed istituti giuridici.

A tal proposito si richiamano le seguenti norme di riferimento:

- ✓ Legge 9 dicembre 1977, n. 903 *"Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro"*;
- ✓ Legge n. 125 del 10 aprile 1991 *"Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*;
- ✓ Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 *"Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1991, n. 144"*;
- ✓ Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 *"Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"* che all'art. 6 dispone *"Gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125 e, per garantire la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi del comune della provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti"*;
- ✓ Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e successive modifiche introdotte in particolare dall'art. 21 della legge n. 183/2010 Collegato lavoro"*;
- ✓ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"* come modificato dal D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 che stabilisce per la PA l'adozione di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivamente la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" che riprende e coordina, in un testo unico, la normativa di riferimento stabilendo all'art. 4/8 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto ad "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piano hanno durata triennale.



L'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" specifica inoltre la nozione giuridica di "azioni positive" come misure speciali e temporanee dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;

- ✓ Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- ✓ Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" che, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio di pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale;
- ✓ Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- ✓ Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa interessi, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- ✓ 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";
- ✓ Legge 4 novembre 2010, n. 183 art. 21 (cd. "Collegato Lavoro") interviene in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazione nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e introducendo, ex novo, nell'art. 57, l'obbligo giuridico per le pubbliche amministrazioni di garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, non solo relativa al genere, ma anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nonché di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- ✓ Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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;
- ✓ Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" con cui sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici;
- ✓ Legge 7 agosto 2015 n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- ✓ Decreto Legislativo 12 maggio 2016, n. 90 che ha introdotto l'art. 38/septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009;
- ✓ Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale", che mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere;
- ✓ Legge 22 maggio 2017 n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (Jobs Act);
- ✓ Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 con cui sono stati forniti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e le linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- ✓ Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", in vigore a decorrere dal 07.08.2019, pone particolare attenzione all'attività di aggiornamento del Piano delle Azioni Positive, anche in ragione del suo collegamento con il ciclo della Performance e, nello specifico al § 3.2 "Piani triennali di azione positive" che testualmente recita: "La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace".

**CONTESTO LAVORATIVO***Situazione attuale dell'Ente*

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022 tiene conto della struttura organizzativa dell'Ente. L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio alla data 1° dicembre 2020 è la seguente:

Categoria	Uomini		Donne		Totale
	Dipendenti Full Time	Dipendenti Part Time	Dipendenti Full Time	Dipendenti Part Time	
Segretario	1				
D6	1				1
D3			1	0	1
D	3				3
C	2		7	26	64
B3			2		4
B	3		1	12	34
A	4		3	9	24
	13		14	47	57
					131

Numero totale dipendenti : 131

Percentuale:

Uomini 45,80

Donne 54,20

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti ai quali sono stati conferiti incarichi di Responsabili di posizione organizzative, ai sensi dell'art. 9 del CCNL 31.03.1999 e, Responsabili dei servizi, ai quali sono stati conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000 è la seguente:

Incaricati di Posizione Organizzativa			
Donne		1	
Uomini		4	
<b>Totale</b>		<b>5</b>	
Responsabili di Servizio			
Donne		6	
Uomini		13	
<b>Totale</b>		<b>19</b>	

Si dà atto che nell'organizzazione del Comune di Terrasini è presente una forte componente femminile: 71 donne (pari al 54,20%) rispetto a quella maschile 60 uomini (pari al 45,80%).

Pertanto, non si reputa necessario attivare azioni rivolte a equilibrare la presenza delle donne nei vari uffici, ma ad obiettivi che abbiano come rilevanza principale il contrasto ad ogni forma di discriminazione e il benessere che garantisca a tutti, uomini e donne, la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sano, sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere o disagio.

In quest'ottica, verrà dato particolare rilievo all'esigenza espressa sia dalle donne che dagli uomini, di un maggiore equilibrio tra vita professionale e vita familiare. Tenuto conto, altresì, delle criticità presenti negli ambienti di lavoro e, sulla base dei principi sopra enunciati, si intende raggiungere i seguenti obiettivi.

**Obiettivi del Piano**

Il Piano delle Azioni positive è volto a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionale e familiari.

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

Gli obiettivi da raggiungere nel presente Piano 2020 – 2022 sono così di seguito indicati:

- ✓ **Obiettivo 1:** tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità dei lavoratori;
- ✓ **Obiettivo 2:** garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ✓ **Obiettivo 3:** valore fondamentale tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbing e discriminazioni;
- ✓ **Obiettivo 4:** intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne,
- ✓ **Obiettivo 5:** rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- ✓ **Obiettivo 6:** mettere a disposizione opportunità di formazione e di esperienze professionali percorsi di carriera soprattutto nelle posizioni lavorative medio-alte;
- ✓ **Obiettivo 7:** favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- ✓ **Obiettivo 8:** sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

In particolare, nel triennio 2020-2022 si considerano rilevanti i seguenti obiettivi:

#### 1) **FORMAZIONE**

Descrizione: programmare attività formative in house che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà meglio concretizzare mediante l'utilizzo del credito formativo;

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

#### 2) **ORARIO DI LAVORO**

Descrizione: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

#### 3) **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Descrizione: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale maschile e femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

#### 4) **SMART WORKING (LAVORO AGILE)**

Descrizione: il comune di Terrasini in applicazione delle indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, ha adottato modalità di lavoro agile. Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa è diventata ai sensi dell'art. 87, comma 3, del Decreto Legge n. 18/2020 cosiddetto "Decreto Cura Italia" e, per tutto il periodo di emergenza, la modalità lavorativa ordinaria nelle pubbliche amministrazioni.

Finalità strategiche: a fronte di quanto sperimentato nella fase emergenziale, si valuterà la possibilità di effettuare monitoraggio per valutare l'efficacia e le eventuali criticità della modalità di lavoro agile.

**5) INFORMAZIONE**

Descrizione: promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategiche: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

***Durata del Piano***

Il presente Piano ha durata triennale ed entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione del medesimo. Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso il Servizio Risorse Umane pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da procedere, con appositi provvedimenti deliberativi le azioni del Piano triennale di Azioni Positive che potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere.

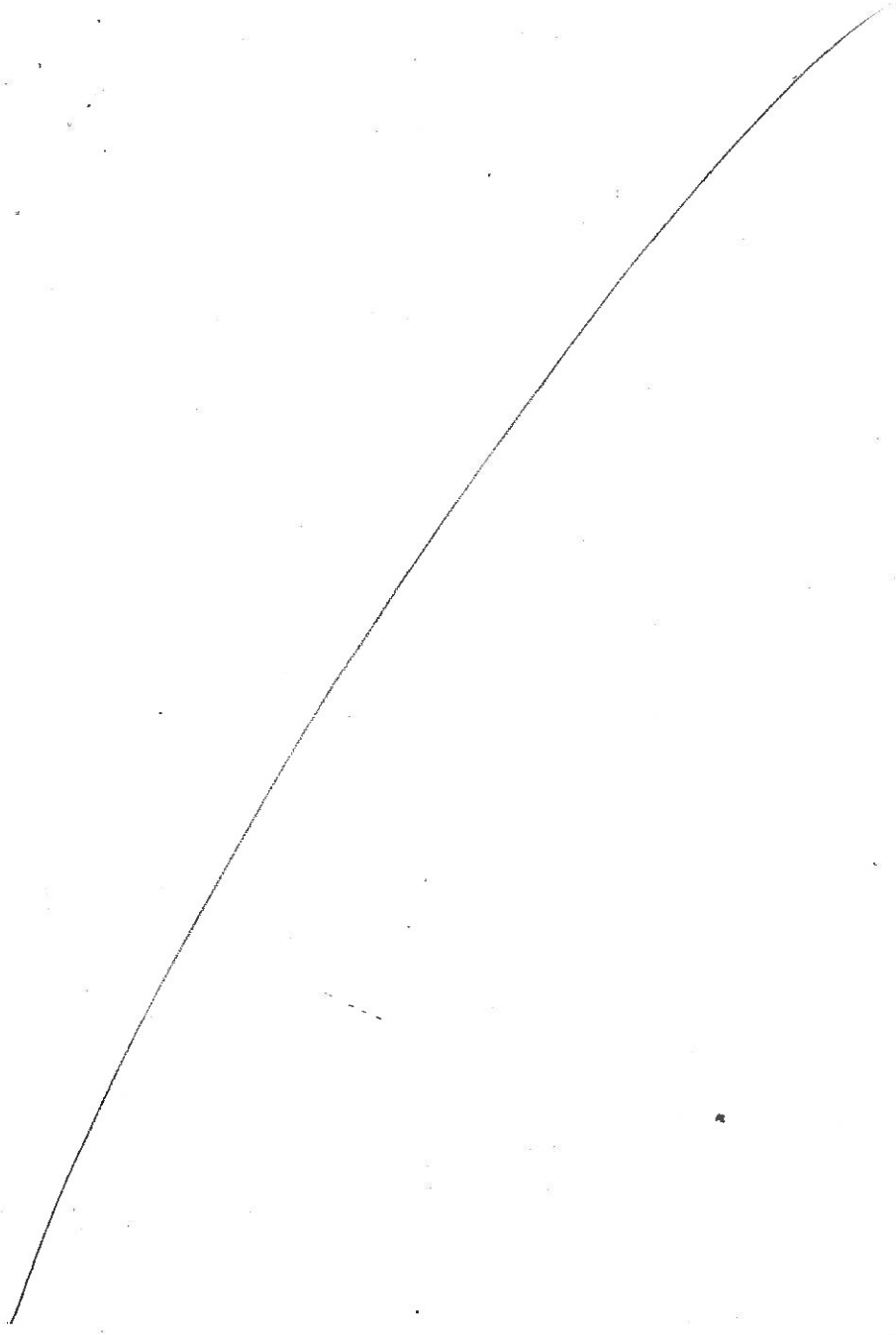
Il Piano non appena adottato sarà pubblicato all'Albo pretorio on-line, sul sito web del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente" ed accessibile a tutti i dipendenti.

***Monitoraggio e aggiornamento***

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2020/2022 per dare concreta attuazione al principio di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, verrà effettuato un monitoraggio periodico delle azioni stesse al fine di apportare eventuali interventi correttivi.





Letto e sottoscritto

IL SINDACO  
f.to *DOTT. G. MANIAG*

L'ASSESSORE ANZIANO  
f.to *COSUMANO VINCENZO*

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to *Dr. Cristofaro Ricupati*

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo  
Dal Municipio, li *24.12.2020*



IL SEGRETARIO COMUNALE  
*Dr. Cristofaro Ricupati*

Affissa all'Albo Pretorio e pubblicata sul sito internet istituzionale il.....vi  
resterà per giorni 15.

IL MESSO COMUNALE  
.....

Pubblicazione all'Albo Pretorio e sul sito internet istituzionale conclusa il.....,  
senza seguito di opposizioni o reclami.

IL MESSO COMUNALE  
.....

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Comunale

Su conforme attestazione del Messo Comunale incaricato per la tenuta dell'Albo Pretorio

**CERTIFICA**

che copia della deliberazione, ai sensi dell'art. 11 della L.R. 44/91 e della Legge 69/2009, è stata  
rispettivamente affissa all'Albo Pretorio nonché pubblicata sul sito internet istituzionale di questo Ente per  
un periodo di 15 giorni consecutivi il .....e che.....è stata prodotta a quest'ufficio  
opposizione o reclamo.

Dalla Residenza Municipale, li .....

IL SEGRETARIO COMUNALE  
*Dr. Cristofaro Ricupati*

**CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'**

Il sottoscritto Segretario Comunale

**CERTIFICA**

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il ..... ai sensi dell'art. 12.

- Comma 1 ( trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione)
- Comma 2 (immediatamente esecutiva)

della L.R. n. 44 del 03.12.1991 e successive modifiche ed integrazioni.

Dalla Residenza Municipale, li .....

IL SEGRETARIO COMUNALE  
*Dr. Cristofaro Ricupati*