



COMUNE DI FICARAZZI
Città Metropolitana di Palermo

DELIBERAZIONE COPIA DELLA GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE N. 73 DEL 28.09.2022

OGGETTO:	PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024. APPROVAZIONE. IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE
-----------------	---

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventotto** del mese di **settembre** alle ore **13:00** nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza **Avv. Giovanni Giallombardo** nella sua qualità di – **Sindaco** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti signori:

	COGNOME	NOME	PRESENTI	ASSENTI
1	GIALLOMBARDO	GIOVANNI	X	
2	SAVERINO	BIAGIO	X	
3	DOMINO	PIETRO	X	
4	CUCCIO	SERGIO DOMENICO	X	
5	LANZA	GIUSEPPE	X	
6	BLANDO	MARILYN		X

Partecipa il Segretario Comunale **Avv. Maria Letizia Careri**

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

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta, allegato sub “A” proveniente dal **Settore I[^] – Amministrativo** avente per oggetto:”Piano Triennale delle Azioni positive 2022/2024.Approvazione”.

VISTO che la proposta è dotata dei pareri previsti dalla legge n.142/90, come recepita dalla L.R. 48/91 e L.30/2000;

AD UNANIMITA’ di voti favorevoli espressi per alzata di mano;

DELIBERA

Di approvare la proposta allegato sub”A” proveniente dal **Settore I[^] – Amministrativo** avente per oggetto:”Piano Triennale delle Azioni positive 2022/2024.Approvazione”.

La Giunta Comunale con successiva votazione unanime favorevole espressa nelle forme e nei modi di legge, delibera di dotare il presente atto della clausola di immediata esecutività, per le motivazioni spiegate nella proposta.



COMUNE DI FICCARAZZI
Città Metropolitana di Palermo
Settore I - AMMINISTRATIVO
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
PER LA GIUNTA COMUNALE

Prot. n. 18484 del 27/09/2022

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024.
APPROVAZIONE**

UFFICIO PROPONENTE: SETTORE I

REGOLARITA' TECNICA:

Per quanto concerne la regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 12 della L. R. 30/00, si esprime parere
FAVOREVOLE



Il Responsabile del Settore I
f.to Geom. Giovanni Morana

Il Responsabile del Settore I

Geom. Giovanni Morana

formula la seguente proposta di Deliberazione a oggetto:

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024. APPROVAZIONE

attestando di non trovarsi in alcuna ipotesi di conflitto di interessi nemmeno potenziale, né in situazioni che danno luogo ad obbligo di astensione ai sensi del D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento interno

Premesso che:

- il D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali 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 tra uomini e donne;
- il mancato adempimento comporta la sanzione di cui all’art. 6, comma 6, del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165;
- la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – ha confermato che occorre assicurare le pari opportunità garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche 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;

Atteso che le Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso ed il trattamento sul lavoro, debbono ispirarsi ai principi di cui al D. Lgs 165/01 con particolare riferimento agli artt. 7 e 57, relativamente alla necessità di:

- assicurare 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;
- garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, con l’impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;
- garantire altresì l’adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti dei componenti delle commissioni di concorso;
- adottare regolamenti per assicurare le opportunità tra uomini e donne;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione;
- finanziare, possibilmente, programmi di azioni positive, nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Richiamata la disciplina in materia:

- La Legge 10 aprile 1991, n. 125 che introduce le “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.
- Il Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, di “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”;

- Il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante “*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare artt. 7 e 57 come modificati dall’art. 21 della legge 183 del 2010;
- Il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante “*Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*”;
- La direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- La Direttiva del 23 maggio 2007, che contiene le “Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A.”
- Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 di “Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, di attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.
- Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21) “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”
- La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011, contenente 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”
- Legge n. 124 del 7/8/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- La direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- La Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e il sottosegretario delegato alle pari opportunità;
- Il CCNL siglato il 14.09.2000, relativo al comparto regione ed autonomie locali, in particolare quanto previsto nel Titolo III;
- Il CCNL siglato il 21.05.2018, relativo al comparto funzioni locali;

Dato atto che con delibera di Giunta n. 28 del 16/06/2020 è stato approvato il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022”.

Osservato che:

- il D. Lgs 198/2006, nel suo complesso, pone il Piano delle azioni positive quale strumento indispensabile per promuovere le pari opportunità nel mondo e nei luoghi di lavoro, non quale formale adempimento, bensì quale strumento concreto, creato per il miglior funzionamento complessivo dell’Ente, per il perseguimento del benessere dei suoi dipendenti;
- Il Piano individua le azioni positive nel contesto degli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità

nell'ambiente di lavoro, mira a realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed a contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Dato atto che:

- si rende necessario predisporre il Piano di Azioni Positive dell'Ente per il triennio 2022/2024;
- il Piano proposto ed allegato al presente atto è stato anticipato alle RSU dell'Ente, con nota prot. n. 18089 del 21/09/2022 ed alla Consigliera Regionale di Parità, con nota prot. n. 18049 del 21/09/2022;
- che qualora giungessero in tempi successivi osservazioni o richieste di integrazioni, ciò non precluderebbe la modifica dello stesso.

Visto l'allegato Piano triennale delle azioni positive 2022/2024.

Ritenuto che sia meritevole di approvazione in quanto rispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze organizzative di questo Ente.

Considerato che il presente provvedimento non richiede parere di regolarità contabile in quanto lo stesso non comporta oneri finanziari diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente;

Visti:

- la succitata Legge n. 125/1991;
- il D. Lgs. 267/2000 – Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- il su indicato D. Lgs. 165/2001;
- il richiamato D. Lgs. 198/2006 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna – art. 48;

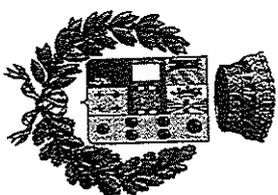
Propone

Per quanto in narrativa, da qui intendersi integralmente riportato e trascritto

1. **Di approvare** l'allegato Piano triennale delle azioni positive 2022/2024 del Comune di Ficarazzi, parte integrante della presente Deliberazione, ai sensi e per gli effetti dell'art.48 del D.Lgs. n. 198/2006.
2. **Di dare atto** che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa e che si provvederà alla copertura di eventuali oneri finanziari derivanti dall'attuazione delle azioni in esso previste, mediante successivi provvedimenti e nell'ambito delle disponibilità di bilancio.
3. **Di demandare** all'Ufficio segreteria la pubblicazione del presente provvedimento per giorni 15 consecutivi all'Albo Pretorio on-line e mediante tabelle semestrali per la durata di 5 anni nella pertinente sezione di "Amministrazione Trasparente" – "Provvedimenti organi di indirizzo politico", nonché la pubblicazione del Piano nella sezione "Amministrazione Trasparente" – "Disposizioni generali" – "Atti generali".
4. **Di dichiarare**, con separata ed ulteriore votazione, la presente immediatamente eseguibile ex art. 134, ultimo comma, del D.Lgs. n.267/2000, al fine di assicurare una tempestiva approvazione degli atti propedeutici alle assunzioni.



IL RESPONSABILE DEL SETTORE I
F.to Geom. Giovanni Morana

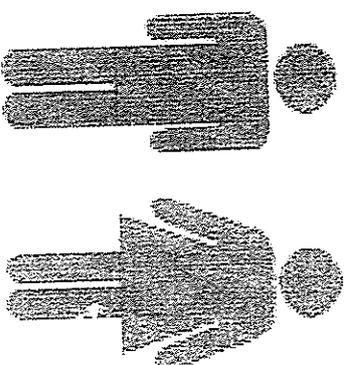


COMUNE DI FICCARAZZI
CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

Piano triennale delle Azioni Positive

2022-2024

(ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006)



Le azioni positive in premessa

Il significato

Le azioni positive sono misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale nel lavoro.

Sono preferenziali, temporanee e speciali:

- "Speciali" in quanto specifiche e ben definite. Intervengono in un determinato contesto, per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.
- "Temporanee", in quanto operano finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.
- "Preferenziali", in quanto volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni e dalla segregazione verticale e orizzontale, mirano a riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice, mediante interventi di valorizzazione del lavoro delle donne.

Il quadro normativo

- La Legge 10 aprile 1991, n. 125 che introduce le "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". E' stata la prima legge organica in materia di pari opportunità, definendo il concetto di azioni positive quali misure da adottare al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità sostanziale nel lavoro. E' stata abrogata dall'art. 57 del D.Lgs. 198/2006, ad eccezione dell'art. 11.
- Il Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, di "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";
- Il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare artt. 7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art. 21 della legge 183 del 2010, ai sensi del quale *le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e); b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica; c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative alle a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie*

- disponibilità di bilancio. 2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.
- Il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di mansioni di lavoro";
 - La direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
 - Il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, che approva il "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna", modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5, il quale prevede, per la P.A., l'adozione di 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 donne e uomini
 - La Direttiva del 23 maggio 2007, che contiene le "Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A."
 - Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 di "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
 - Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, di attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.
 - Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21) "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controverse di lavoro"
 - La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011, contenente 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"
 - Legge n. 124 del 7/8/2015 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - La direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
 - La Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e il sottosegretario delegato alle pari opportunità;
 - Il CCNL siglato il 14.09.2000, relativo al comparto regione ed autonomie locali, in particolare quanto previsto nel Titolo III;
 - Il CCNL siglato il 21.05.2018, relativo al comparto funzioni locali;
 - La Strategia Europa 2020 che focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e si sofferma specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata.

Il principio macro "Prevenire e rimuovere ogni discriminazione"

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. Ciò si traduce, in via esemplificativa e non esaustiva, nei seguenti divieti:

- 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 discriminazione relativo al 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 di 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.

Gli strumenti finanziari

L'art. 44 della L. 125/1991 prevede la possibilità di accedere a fondi del Ministero del Lavoro ed a fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive. In alcuni casi specifici, è prevista una quota del Fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, ripartito tra le Regioni ed ove possibile, i fondi comunali.

Il Comune di Ficarazzi si impegna a promuovere la partecipazione ad eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano.

La programmazione

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. Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Programmare è, dunque, presupposto per l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità, per orientare e fronteggiare il fenomeno delle discriminazioni attraverso il tentativo di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, in particolare nel lavoro; per attuare una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini, in cui la differenza costituisce un fattore di qualità, sia nelle relazioni con cittadini/i che nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne.

L'importanza di un Piano

- Opportunità da cogliere per implementare quei principi di parità e di tutela dei lavoratori che contribuiscono, in modo imprescindibile, al processo di riforma e sviluppo dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, che si compie prioritariamente attraverso la valorizzazione delle risorse umane.
- Strumento per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese.
- Attua gli impegni assunti dagli Enti nei propri statuti.
- Non ultimo, ce lo chiede l'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, laddove dispone: *"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, 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"0.*

*Il Piano delle azioni Positive del Comune di Ficarazzi
(nel merito)*

Gli obiettivi

Il Comune di Ficarazzi intende:

- promuovere la parità di trattamento tra uomini e donne e la prevenzione ed il contrasto di ogni forma discriminatoria nel lavoro;
- la cultura della diversità come qualità;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- valorizzazione delle risorse umane a prescindere dalle differenze di genere, religione, ideologia, etnia;
- promuovere una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche.

I Destinatari diretti – La raffigurazione di genere del nostro Ente (settembre 2022)

Sono destinatari diretti delle azioni del presente Piano, le donne e gli uomini, di ogni categoria, ruolo e profilo, che operano presso il Comune di Ficarazzi, così composto:

	Cat. A	Cat. B1/B3	Cat. C	Cat. D/D3	Totale
Donne	1	15	20	1	37
Uomini	1	6	18	4	29

L'Amministrazione comunale è composta da:

- Sindaco - uomo
- n. 5 Assessori comunali – n. 4 uomini e n. 1 donna

Il Segretario generale è una donna
I Responsabili di settore sono 5, di cui n. 1 donna e n. 4 uomini.

I Destinatari Indiretti

Sono potenziali beneficiari degli effetti indiretti del presente Piano: tutta la popolazione, attraverso l'implementazione, nell'Istituzione, della cultura di parità ed il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dell'Ente, grazie alla valorizzazione delle risorse.

1. Assicurare che siano evitate penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti a posizioni organizzative o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'Ufficio e nella corresponsione dei relativi emolumenti;

Nel prospetto che segue sono elencate ed illustrate le azioni che il Comune di Ficarazzi intende attuare, al fine di conseguire gli obiettivi sopra indicati.

Azioni Positive:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- redigere bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- attribuire eventuali incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analogo qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile;
- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni

- operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali; I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici per Pubblicazione e le modalità di svolgimento;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;
 - in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria in entrata ed in uscita per periodo di tempi limitati;
 - sempre in presenza delle predette condizioni, consentite, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio;
 - verificare che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
 - utilizzare un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori");
 - costituire al proprio interno il C.U.G. Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

La durata del Piano - pubblicazione

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione o dalla data di adozione se dichiarata immediatamente eseguibile.

Il Piano viene pubblicato all'Albo On line e sul sito web del Comune di Ficarazzi sezione "Amministrazione Trasparente" - "Disposizioni generali" - "Atti generali" e trasmesso mediante mail istituzionale a tutti i dipendenti.

Letto e sottoscritto:

IL SINDACO
F.to **Avv. Giovanni Giallombardo**

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to *Sig. Pietro Domino*

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to *Avv. Maria Letizia Careri*

Copia conforme all'originale.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Avv. Maria Letizia Careri

Ficarazzi li, 29/09/2022



Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **28.09.2022**;

perche dichiarata immediatamente eseguibile (art.12,comma 2°L.R. 44/91);

Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to *Avv. Maria Letizia Careri*

Ficarazzi li, _____

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

CERTIFICA

Che la presente deliberazione, su conforme attestazione dell'Addetto alla Pubblicazione, è stata affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi a decorrere dal _____, N. _____ Reg. Pub. come prescritto dall'art.11 comma 1, L.R. 44/91;

F.to L'Incaricato Albo Pretorio
Sig. Pietro Buttitta

F.to Il Segretario Comunale
Avv. Maria Letizia Careri

Ficarazzi li, _____