



COMUNE DI CAMPOREALE

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N° 34

Del 02 /07/2020

Oggetto: Approvazione piano triennale delle azione positive 2020/2022 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna ,a norma della legge 28 novembre n.246"

L'anno duemilaventi, il giorno 02 del mese di luglio alle ore 13.30 e seguenti, nella Casa Comunale, e nella consueta sala delle adunanze, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale, con l'intervento dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	
Cino Rag. Luigi	Sindaco	PRESENTE
Lanfranca D.ssa Francesca	V. Sindaco	PRESENTE
Avv Longo Carolina	Assessore	ASSENTE
Giacone Geom. Giuseppe	Assessore	PRESENTE

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott.ssa Marianna Avarello

Assume la Presidenza il Sindaco, Rag. Luigi Cino, il quale invita i componenti della Giunta Municipale all'esame della seguente proposta di deliberazione:

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022 “ CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE N. 246”

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- La legge n. 125/1991 “ Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro” modificata dal D.Lgs. 196/2000 che prevede che le P.A. predispongono Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l’inserimento delle donne nell’ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”;
- La legge 28 novembre 2005, n. 246 “ semplificazione e riassetto normativo per l’anno 2005” all’art. 6, ha delegato il Governo ad adottare, entro la fine del 2006 un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, nel rispetto del principio dell’individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione anche per realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione Europea e nel rispetto dell’art. 117 della Costituzione”;
- Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna “, il quale, all’art. 48, prevede l’obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne;
- Il summenzionato art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, riformando l’art. 7 c. 5 del D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:
 1. Realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alla lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
 2. Assicurare “ parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” (art. 7, c. 1 sulla “gestione delle risorse umane” del predetto D.Lgs. 165/2001);
 3. Garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a :
 - a) Riservare alle donne, “salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all’art. 35, c. 3 lett. e) del medesimo D.Lgs. 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di “ esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”;
 - b) Adottare atti regolamentari “ per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro;
 - c) Garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell’Ente, adottando modalità organizzative a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) Finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

RILEVATO che l'articolo 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. " Legge Anticorruzione") ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D.Lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato " tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. Whistleblower che, sostanzialmente, introduce una misura di tutela già in possesso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In sintesi la disposizione pone tre norme:

- La tutela dell'anonimato;
- Il divieto di discriminazione nei confronti del Whistleblower;
- La previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 D.Lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante;

DATO ATTO che per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela prevista della norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione, infatti, il segnalante e il denunciato sono entrambi pubblici dipendenti. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o al proprio superiore gerarchico. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, oltre tutti gli adempimenti previsti dalla norma, può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato unico di Garanzia (C.U.G.); il Presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile della prevenzione;

CONSIDERATO CHE:

in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 198/2006, recante " Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, norma della legge 28 novembre 2005, n. 246";
si stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive; che la Direttiva 23 maggio 2007" Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n. 173 del 27.07.2007), emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire; il Ministro per Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per la pari opportunità il 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva " 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", con la quale invitavano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e, contestualmente, si prescriveva l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

VISTA la deliberazione n. 12/SEZAUT//INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei Conti, depositata 11 luglio 2012, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche, compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del "Piano Triennale delle azioni positive" previsto nel 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"). Si tratta di un



COMUNE DI CAMPOREALE

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO



PROPOSTA N DEL
PARERE TECNICO

*In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta ,ai sensi dell'art 49 , comma 1 TUEL-
D.L.gs267 del 18/08/2000,si esprime parere:PARERE FAVOREVOLE*

Camporeale li 02/07/2020

IL RESPONSABILE DEL I° SETTORE
F.TO Dott.ssa Marianna Avarello

adempimento non del tutto noto e spesso trascurato dalle realtà pubbliche, nonostante il mancato adempimento, come rammenta e ammonisce la Corte dei Conti, possa determinare sanzioni, poste, in tema di organizzazione e disciplina degli uffici e dotazione organiche, del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001: il divieto di assunzione di nuovo personale;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 (Testo Unico sull'ordinamento degli EE.LL.);

VISTA la L. 28 dicembre 2001 n. 448;

VISTO il D.Lgs. 1 aprile 2006 n. 198;

DELIBERA

- Di approvare, per i motivi citati in premessa, il Piano Azioni Positive per il triennio 2020/2022, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante " Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, allegato " A" al presente atto per farne parte integrante e sostanziale ;
- Di demandare l'attuazione del Piano citato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 L. 183/2010), con compiti propositivi, consultivi e di verifica sul rispetto delle pari opportunità;
- Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica e monitoraggio del Piano anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dalla Consigliera regionale di parità effettiva;
- Di informare dell'adozione del presente atto i soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, CCNL 01.04.2000;
- Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato all'Albo pretorio on line del Comune di Camporeale, e reso disponibile a tutti i dipendenti.
- Il presente atto, stante l'urgenza di provvedere, viene dichiarato dalla Giunta, con separata votazione unanime espressa favorevolmente per alzata di mano, **Immediatamente Esecutivo** a tutti i sensi di legge.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

f.to Rag. Luigi Cino

L'ASSESSORE ANZIANO

f.to **DOTT.SSA FRANCESCA LANFRANCA**

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dott.ssa Marianna Avarello

COPIA CONFORME IN CARTA LIBERA PER USO AMMINISTRATIVO

Dalla Residenza Municipale, li 02/07/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL SEGRETARIO COMUNALE CAPO

visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

su conforme attestazione del Messo comunale, che copia della presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi, a decorrere dal _____, come prescritto dall'art. 11 della L.R. 03/12/1991, n° 44.

IL MESSO COMUNALE

- è stata trasmessa ai Capigruppo consiliari, con nota n° _____ del _____, come prescritto dall'art. 15, comma 4, della L.R. n° 44/91, nel testo sostituito dall'art. 4 della L.R. n° 23/97, trattandosi di materia di cui al comma 3° della citata norma;

Camporeale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 02/07/2020

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio a controllo (art.12, comma 1°, della L.R. n° 44/91);

perché dichiarata immediatamente esecutiva, ex art.12, comma 2°, della L.R. 02/12/1991, n° 44;

Camporeale, li 02/07/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.T.O. DOTT.SSA MARIANNA AVARELLO

ESTRATTO DELLA PRESENTE DELIBERAZIONE E' STATO PUBBLICATO, AI SENSI DELL'ART.18 DELLA L.R. N°22/2008 COME MODIFICATO DALL'ART.6 DELLA L.R. N°11/2015, IN DATA _____

CAMPOREALE, LI' _____

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE