COMUNE DI MISTERBIANCO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA
Codice Fiscale: 80006270872

DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA

N. 101 DEL 03/07/2020

(con i poteri della Giunta Municipale)

Proposta n. 119 del 18/06/2020

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

L'anno 2020, il giorno tre del mese di Luglio nella si è riunita la Commissione Straordinaria.

Eseguito l'appello risultano

		Presente	Assente.
CACCAMO SALVATORE	Commissario	X	
TROMBADORE FERDINANDO	Commissario	X	
CAMIZZI GIOVANNA	Commissario	X	
	TOTALE	3	0

Il dott. Salvatore Caccamo, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza per il numero dei presenti, dichiara aperta la seduta ed invita alla trattazione degli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

Partecipa alla seduta con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione il Segretario Generale, dott.ssa Loredana Patti.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

PREMESSO che l'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge n. 246 del 28 novembre 2005*" prevede 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 tra uomini e donne, promuovendo, in particolare, l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali, nei quali esse sono sotto-rappresentate;

VISTA la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", la quale specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., elevando a fattore di qualità il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché il rispetto e la valorizzazione delle differenze;

PRESO ATTO che, secondo costante giurisprudenza, la mancata adozione del Piano di azioni positive per le pari opportunità, imposto dall'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, deve essere, comunque, rilevata, a prescindere dalla sanzione formalmente prevista del divieto di assunzione di nuovo personale, di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*, in quanto costituisce uno strumento altamente rilevante nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e di tutela delle donne nei luoghi di lavoro;

RICHIAMATE:

- la Deliberazione di Giunta Municipale n. 50 del 08/03/2019, con cui il Comune di Misterbianco ha approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) 2019-2021, per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro, quale documento programmatico delle azioni positive, volte ad integrare la dimensione di genere nell'organizzazione del lavoro e nelle politiche di gestione e sviluppo del personale, nonché tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Ente;
- la Determinazione n. 3192 del 23/10/2019, con cui il Segretario Generale dell'Ente ha proceduto al rinnovo dei componenti, nonché alla designazione del Presidente, del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai, sensi dell'art. 21 della Legge n. 183/2010,

PRECISATO che la predisposizione e l'aggiornamento del Piano di Azioni Positive (PAP) riveste carattere obbligatorio e 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, per cui occorre ricondurre, per quanto possibile, le attività dell'Ente 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 del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini;

CONSIDERATO che il Piano di Azioni Positive, in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della *Performance* e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), si pone quale ulteriore strumento per il raggiungimento di più generali obiettivi quali quelli di:

a) “buona amministrazione”, nella consapevolezza che l'introduzione delle c.d. *azioni positive*, all'interno delle realtà di lavoro, mira a rendere più efficiente l'organizzazione, favorendo una migliore utilizzazione delle risorse disponibili nel Comune di Misterbianco;
b) “sviluppo e innovazione organizzativa”, in quanto tutti gli interventi inseriti nel Piano sono strettamente correlati tra loro, puntando, più o meno direttamente, a migliorare il livello di benessere organizzativo e, quindi, la *performance* dell'Ente, poiché, se le persone sono coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati;

VISTA la direttiva n. 2 del 26/06/2019, emanata del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche», con cui:
a) viene specificato che il CUG riveste un ruolo di particolare importanza propositiva per la predisposizione del Piano di Azioni Positive, dato che, ai sensi dell’art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dall’art. 21 della L. 4 novembre 2010 n. 183, tale istituto svolge compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine a tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione diretta o indiretta;
b) sono state definite nuove linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;
c) è stata sostituita la precedente direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, aggiornando alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

PRESO ATTO che, in ottemperanza a quanto previsto dalla direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, il CUG ha elaborato l'allegata proposta per il *“Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022”*, trasmessa con nota prot. 24828 del 04/06/2020 e per la quale la presidente del CUG ha acquisito il parere favorevole della Consigliera di Parità per la provincia di Catania, tramite nota prot. n. 51 del 16/06/2020, assunta al protocollo generale di questo Ente al n. 26882 del 17/06/2020;

CONSTATATO che detto Piano rappresenta un aggiornamento del vigente *“Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021”*, essendo stata redatto in una visione di continuità e di più incisivo sviluppo rispetto alle politiche già in precedenza avviate, allo scopo di favorire l’uguaglianza sostanziale in campo lavorativo fra uomini e donne, nonché il benessere lavorativo

CONSTATATO, altresì, che, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che auspica la promozione dell’uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, detto Piano conferma l’attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, accogliendo, pertanto, una strategia delle azioni positive volta a rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza;

RITENUTO, pertanto, accogliere la proposta del CUG e, conseguentemente, approvare l'allegato *“*Piano Triennale delle Azioni Positive 2020–2022*”*, che fa parte integrante e sostanziale del presente atto, disponendone la pubblicazione sull*’home page* del sito istituzionale del Comune di Misterbianco e nella

sezione “Amministrazione Trasparente”, sotto sezione di 1 livello “Altri contenuti”, sotto sezione di 2 livello “Dati ulteriori”.

RITENUTO, altresì, di considerare l’adozione del presente Piano non certo come un formale adempimento, ma bensì quale efficace strumento, creato su misura per l’Ente, che ne rispecchi l'effettiva realtà e ne persegua concretamente gli obiettivi proposti;

DATO ATTO che la presente deliberazione rientra nelle competenze della Commissione Straordinaria (con i poteri della Giunta Municipale), ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 267/2000;

VISTI il D.Lgs. 267/2000, il D.Lgs. 165/2001, il D.Lgs. 198/2006 e il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, nonché i vigenti Statuto Comunale, Regolamento di ordinamento degli uffici e dei servizi, Codice di Comportamento Integrativo e Codice disciplinare del Comune di Misterbianco;

RITENUTO di provvedere in merito;

PROPONE

Per le motivazioni di cui in premessa, che si intendono integralmente trascritte e riportate:

1) **APPROVARE** l'allegato *“Piano Triennale delle Azioni Positive 2020–2022”*, predisposto ai sensi dell’art. 48 comma 1 del D.Lgs 198/2006, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

2) **PUBBLICARE** il suddetto Piano sulla *home page* del sito istituzionale del Comune di Misterbianco e nella sezione “Amministrazione Trasparente”, sotto sezione di 1 livello “Altri contenuti”, sotto sezione di 2 livello “Dati ulteriori”, perché sia accessibile a tutto il personale dipendente;

3) **TRASMETTERE** copia di detto Piano ai Responsabili di Settore dell’Ente, al Collegio dei Revisori dei Conti, all'Organismo Indipendente di Valutazione, al Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, nonché alle OO.SS. e alla R.S.U;

4) **DARE ATTO** che il presente atto non comporterà, né potrà comportare, impegni di spesa a carico del bilancio dell'anno corrente né degli esercizi successivi;

5) **DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

DARE ATTO *che:*

- *il presente provvedimento, ai sensi dell’art.23 del d.lgs.33/2013 e s.m.i. deve essere pubblicato nell’apposita sezione del sito web istituzionale del Comune di Misterbianco denominata “Amministrazione Trasparente”, sotto-sezione di 1 livello “Provvedimenti”, sotto-sezione di 2 livello “Provvedimenti organi di indirizzo politico”, oltre che nella sotto-sezione di 1 livello “Altri contenuti”, sotto-sezione di 2 livello “Dati ulteriori”;*
- *il presente atto è stato redatto nel rispetto delle indicazioni di cui al D.Lgs. 196/2003, come modificato dal D.Lgs.101/2018, di adeguamento della normativa nazionale al Regolamento (UE) 2016/679.*

Il Responsabile del Procedimento
Gaetano Lo Monaco

Parere di Regolarità Tecnica

Ai sensi dell'art. 53 Legge 142/1990 come recepito dall'articolo 1, comma 1, lett.i) della L.R. 48/1991 e s.m.i. e art. 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. come recepito dall'art. 3 del Regolamento dei controlli interni. , si esprime parere favorevole per quanto di competenza in ordine alla regolarità tecnica del provvedimento in oggetto.

Misterbianco, 18/06/2020

Responsabile del 1° Settore Funzionale
piana giuseppe / ArubaPEC S.p.A.

Parere di Regolarità Contabile

Ai sensi dell'art. 53 Legge 142/1990 come recepito dall'articolo 1, comma 1, lett.i) della L.R. 48/1991 e s.m.i. e art. 49 D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. , si esprime parere favorevole per quanto di competenza in ordine alla regolarità contabile del provvedimento in oggetto.

Misterbianco, 18/06/2020

Responsabile del 3° Settore Funzionale
ROSARIA DI MULO / ArubaPEC S.p.A.

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

VISTA l'allegata proposta di deliberazione n. 119 del 18/06/2020;

RICHIAMATE le motivazioni riportate nella stessa sulla base dei presupposti di fatto e delle ragioni giuridiche preordinate all'adozione del suddetto atto;

DATO ATTO che la sopra richiamata proposta di deliberazione risulta corredata dai pareri di cui all'art. 1 comma 1 lettera i) della L.R. 11.12.1991 n° 48 nel testo modificato dall'art. 12 della L.R. 23.12.2000 n° 30;

VISTO l'O.R.EE.LL. nel testo vigente;

Con voti unanimi, palesemente resi nelle forme di rito, per quanto concerne l'approvazione della proposta in oggetto.

DELIBERA

APPROVARE per le motivazioni sopra riportate, l'allegata proposta di deliberazione n. 119 del 18/06/2020 del 01 Settore - Affari Generali e del Personale, costituente parte integrante e sostanziale del presente verbale, avente per oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

Con separata votazione espressa ad unanimità di voti la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/1991.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

SEGRETARIO GENERALE
dott.ssa Loredana Patti

LA COMMSSIONE STRAORDINARIA

Dott. Salvatore Caccamo

Dott. Ferdinando Trombadore

Dott.ssa Giovanna Camizzi