



COMUNE DI CAMPOFIORITO

(Città Metropolitana di PALERMO)

Tel. 091-8466212 – Fax: 091-8466429

Codice Fiscale: 84000210827

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Num. **32** del Registro - Seduta del: **20.05.2020**

OGGETTO: 'APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022, EX ART.48 D.LGS 198/2006 'CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE N.246'

L'anno **duemilaventi** addì **venti** del mese di **maggio** alle ore **17.00** e segg., nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

ODDO Giuseppe	P
MANISCALCO Anna	P
VALLONE Pietro	P
PECORARO Domenico	P

Totale presenti **4**

Totale assenti **0**

Assume la Presidenza il Geom. **ODDO Giuseppe** – Sindaco del Comune con la partecipazione del Segretario Comunale Dr. **SOMMA SALVATORE**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL 13-05-2020 avanzata dal Segretario comunale Dott. Salvatore Somma, avente per oggetto: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022, EX ART.48 D.LGS 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE N.246"

- 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 Provincie, 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 alle 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 atte 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 é 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 dalla 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, a norma della legge 28 novembre 2005, n.246”, si stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Provincie, 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 la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le 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/2012/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 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 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 dotazioni 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

P R O P O N E

- di approvare, per i motivi citati in premessa, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021, redatto ai sensi dell’art.48 del d.lgs. n. 198/06 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, C.C.N.L.01.04.2000;
- di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato all’Albo pretorio on line del Comune di Campofiorito, e reso disponibile a tutti i dipendenti.

L A G I U N T A M U N I C I P A L E

- **VISTA** la suddetta proposta;
- **PREMESSO** che sulla stessa hanno espresso parere **FAVOREVOLE**, ex art. 53 Legge 8-6-1990, n. 142, recepita dalla L.R. n. 48/91, modificata dall’art. 12 della L.R. 23-12-2000, n. 30;
- il Responsabile dell’Area Amministrativa, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- **PRESO ATTO** dei presupposti di fatto e di diritto posti a base della proposta;
- **CONDIVISI** i motivi che determinano l’emanazione dell’atto ed i fini che si intendono perseguire;

- **CONSIDERATA** la proposta che precede meritevole di approvazione in quanto diretta a soddisfare gli interessi di questo Ente;
- **VISTA** la L.R. n. 44/1991;
- **VISTA** la L. n. 142/1990 nonché le LL.RR. n. 48/1991 e n. 30/2000;
- **VISTO** l'O.R.EE.LL. vigente;
- **AD UNANIMITA'** di voti espressi per alzata di mano;

D E L I B E R A

- 1) **APPROVARE E FARE PROPRIA** la proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo sia per la parte relativa ai presupposti di fatto e di diritto che per la motivazione e per la parte dispositiva;
- 2) **DICHIARARE**, con separata votazione unanime espressa per alzata di mano, ai sensi dell'art. 16 della L.R. n. 44/1991, il presente atto, immediatamente esecutivo.

Letto, approvato e sottoscritto:

L'Assessore Anziano
F.to PECORARO Domenico

Il Presidente
F.to ODDO Giuseppe

Il Segretario
F.to SOMMA SALVATORE

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

A T T E S T A

- che la presente deliberazione è stata affissa all'**Albo Pretorio On Line** sul sito istituzionale di questo Comune: **www.comune.campofiorito.pa.it**, a partire dal **20.05.2020** e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi come prescritto dall'art. 11 L.R. n. 44/1991.

la presente deliberazione è stata inviata ai capigruppo consiliari in quanto l'oggetto rientra nelle materie di cui all'art. 4 comma 4 della L.R. 05-07-1997 n. 23.

- che la presente **È DIVENTATA ESECUTIVA IL GIORNO 20.05.2020**

in quanto dichiarata di immediata esecutività.

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione.

Addì, 20.05.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to SOMMA SALVATORE

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo in carta libera.

Addì 20.05.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE



S. Somma

