



COMUNE DI CASTELTERMINI

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

Deliberazione della Giunta Comunale

N. 27 del 14/03/2019

Oggetto: Piano delle azioni positive - Triennio 2019 - 2021 - D.lgs n. 198 dell'11.4.2006 e s.m.i..

L'anno duemiladiciannove del giorno quattordici del mese di marzo alle ore 13,00 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

NICASTRO GIOACCHINO	SINDACO	P
PUCCIO VINCENZO	VICE SINDACO	P
SCOZZARI SALVATORE	ASSESSORE	A
CAPOZZA FRANCESCO	ASSESSORE	P
FERRERI FRANCESCA	ASSESSORE	P

Risultano presenti n. 4 e assenti n. 1.

Presiede il SINDACO, Dott. Gioacchino Nicastro.

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE, Dott. Alfonso Spataro.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.



COMUNE DI CASTELTERMINI
Libero Consorzio Comunale di Agrigento

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO Piano delle Azioni Positive – Triennio 2019-2021 – D.lgs n 198 dell'11.4.2006 e s.m.i.

SETTORE PROPONENTE
AREA DI P.O.N. I

SINDACO/ASSESSORE

Dott. Calogero Sardo

VISTO IL SINDACO/L'ASSESSORE

Firma

Firma

Premesso che gli Enti Locali, al pari delle altre Amministrazioni Pubbliche, sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive, secondo la seguente normativa di riferimento e tenuto conto del vigente C.C.N.L. Personale comparto funzioni locali del 21.5.2018;

Richiamato il D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 e s.m.i. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che, all'art. 48, impone alle pubbliche amministrazioni di predisporre piani di azioni positive, di durata triennale, tesi ad assicurare nel rispettivo ambito la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Vista la direttiva della Presidenza del consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e per le pari opportunità del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni", che richiama le amministrazioni pubbliche a dare attuazione all'indicata previsione normativa, prescrivendo l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Vista la direttiva del 4 marzo 2011, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri "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";

Vista la deliberazione di G.C. n 72 dell'1.8.2018 che istituisce il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);

Considerato che il Piano di Azioni Positive, proposto per il triennio 2019 – 2021, è volto a promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura;

Proposta di Deliberazione G.C. avente ad oggetto :Piano delle Azioni Positive – Triennio 2019-2021 – D.lgs n 198 dell'11.4.2006 e s.m.i.

Visto l'art. 57 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. "Pari opportunità" il cui comma 2 stabilisce che le pubbliche amministrazioni adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica;

Dato atto che:

- le amministrazioni sono tenute a pianificare iniziative per promuovere le pari opportunità;
- i piani triennali di azioni positive devono essere adottati per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro;
- la mancata adozione del piano costituisce una violazione, a cui consegue, mediante il richiamo alla previsione dell'articolo 6, comma 6, del D.lgs 165/2001, il divieto per l'amministrazione inadempiente di assumere nuovo personale a qualsiasi titolo;
- il piano di azioni positive è un documento programmatico mirato a introdurre azioni positive all'interno del contesto di lavoro, che esplica gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le eventuali situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente;

Che secondo la delibera n. 82/2016 della Corte dei Conti della Liguria che ha stabilito che, a prescindere dalla previsione o meno di eventuali assunzioni, resta sempre fermo l'obbligo di adottare il piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità e che la mancata adozione del piano deve comunque essere rilevata, a prescindere dalla sanzione formalmente prevista del divieto di assunzione di nuovo personale, 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:

Vista la deliberazione di G.M. n 43 del 7.7.2016 è stato approvato il "Piano azioni Positive – Triennio 2016 - 2018 – D.lgs. 198 dell'11.4.2006 art. 48 del Comune di Casteltermeni;

Ritenuto necessario disporre l'adeguamento al piano per il triennio 2019-2021;

Visto il D.lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Visto l'ORELL;

Visto lo Statuto;

Visto il D.lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Visto il Codice per le pari opportunità approvato con il D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 e s.m.i.;

Viste le Direttive Ministeriali;

Per le su esposte motivazioni,

PROPONE

1. Di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art.3 della l.r. n.10/1991 e s.m.i., le motivazioni in fatto e in diritto, esplicitate in narrativa e costituenti parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. Di approvare l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019 - 2021, ai sensi di quanto disposto dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 e s.m.i. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
3. Di dare atto che l'adottanda deliberazione non comporta impegno di spesa o diminuzione delle entrate;

Proposta di Deliberazione G.C. avente ad oggetto :Piano delle Azioni Positive – Triennio 2019-2021 – D.lgs n 198 dell'11.4.2006 e s.m.i.

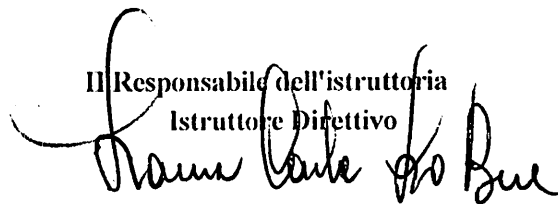
4. Di dichiarare l'adottanda deliberazione immediatamente esecutiva stante che la stessa si pone come presupposto per procedere alle assunzioni previste nella deliberazione di G.C. del Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2019-2021;
5. Pubblicare il presente atto, escludendo gli eventuali dati sensibili e/o personali, all'albo pretorio on line, nel sito del comune ai sensi dall'art 6 della L.R. 11/2015 e nella sezione Amministrazione Trasparente, sezione Disposizioni Generali, sottosezione Atti Generali, a cura del Responsabile del procedimento Istruttore Dir. Laura Carla Lo Bue.

SETTORE AREA di P.O. n 1

Ufficio Risorse Umane

Casteltermini, li 8-3-2019

Il Responsabile dell'istruttoria
Istruttore Direttivo





COMUNE DI CASTELTERMINI

PROVINCIA DI AGRIGENTO

Piazza Duomo, 3

Tel. 0922 929001

Pec comunedicasteltermini@pec.it

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019/2021 (art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 e s.m.i.)

PREMESSA GENERALE

Il D.Lgs. n. 198/2006 e s.m.i. “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, in deroga al principio di uguaglianza formale, che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitando eventuali svantaggi e riequilibrando la presenza femminile nel mondo del lavoro. Con deliberazione di G.C. n 72 dell’1.8.2018 è stato istituito il C.U.G.

IL PAP NEL CONTESTO DEL COMUNE DI CASTELTERMINI

La presente proposta di Aggiornamento del Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PAP) 2019-2021 nasce in un contesto nel quale è costante il confronto tra parte politica, Segretario Generale, Responsabili di P.O. e dipendenti comunali.

Il documento, coerentemente con la strategia suggerita dalla Commissione Europea per la promozione dell’uguaglianza di genere, pone l’attenzione all’organizzazione nel suo complesso che come tale comprende donne e uomini.

La parità di genere è strettamente funzionale all’economicità, all’efficienza, all’efficacia dell’attività istituzionale perché consente una migliore utilizzazione e realizzazione delle risorse umane.

Si può ben affermare che nel corso degli anni si è realizzato in maniera concreta un cambiamento culturale sia in tutto il personale che nelle strutture politiche di riferimento.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per dare attuazione alla previsione normativa che prevede la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007, del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nell'aspetto propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Il Piano triennale di azioni positive, benché si origina per rispondere ad un obbligo di legge, vuole porsi nel contesto del Comune di Casteltermini come strumento il più possibile semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne, avuto riguardo alle dimensioni dell'Ente, quindi concentrando l'attenzione su misure attuabili.

E' necessario partire dal presupposto che le discriminazioni possono esprimersi e concretizzarsi in ogni momento della vita lavorativa e possono svilupparsi paradossalmente nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, che, per loro natura, dovrebbero tutelare la parità di condizioni. Si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio o di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

E' anche indispensabile chiarire che il PAP del Comune di Casteltermini non può avere come obiettivo quello di favorire il riequilibrio della presenza femminile nella sua dotazione organica, nonché tra il personale in servizio con contratto a tempo determinato e nelle diverse figure professionali, in quanto la presenza femminile è maggiore rispetto a quella maschile, ma anche perché si riscontra un equilibrio di genere nelle diverse categorie professionali, ivi comprese le posizioni organizzative che, sin dalla loro istituzione, prevista dal CCNL e dall' art. 109, c 2, del D.lgs. n 267/2000 e s.m.i, sono state rappresentate a livello di genere in maniera equa.

Nell'aggiornamento del Piano le azioni positive continueranno, quindi, a concretizzarsi in iniziative volte a tenere adeguato conto della perdurante specificità del ruolo femminile all'interno dell'attività lavorativa, della famiglia e della società.

In questa ottica, realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli, in termini di carico complessivo di lavoro interno ed esterno all'Ente di appartenenza, che derivano dalle citate differenze di ruolo tra donne e uomini.

Quindi, la funzione dell'azione positiva va intesa nella fattispecie come strategia destinata a mantenere l'uguaglianza delle condizioni complessive di lavoro grazie a misure che si pongono in una posizione di raccordo tra lavoro esterno e interno alla famiglia.

Va ribadito che il concetto di azione positiva corrisponde con quello di misura temporanea e speciale che, in deroga al principio di uguaglianza formale tra i due generi, mira a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità uomo-donna.

Le misure sono :

- " speciali ", in quanto non tipicizzate secondo un canone unitario e predeterminato, ma calate e modellate su un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta;
- " temporanee ", in quanto, almeno tendenzialmente, destinate ad esaurirsi con la cessazione delle condizioni (disparità di trattamento tra generi) che le hanno rese necessarie.

Quindi nella presente la proposta del PAP triennale 2019-2021, in linea di massima, vengono confermate le misure del precedente piano triennale 2016-2018, approvato con deliberazione di

G.M. 43 del 7.7.2016, mentre si reputa opportuno l'introduzione di altre, anche alla luce delle innovazioni introdotte dal nuovo CCNL del 21.5.2018 per il comparto funzioni locali triennio 2016-2018.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il giusto approccio deve tener conto dello scenario descritto nella Direttiva 23/05/2007 che afferma come "... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, il pervasivo uso degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche".

La creazione di un contesto organizzativo che consenta ai lavoratori di esprimere nel modo migliore le rispettive potenzialità è coerente e funzionale con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese, quindi rappresenta fattore di qualità dell'azione amministrativa, finalizzato ad un innalzamento del il livello dei servizi.

IL QUADRO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

SITUAZIONE DEL PERSONALE In SERVIZIO All'1.1.2019

Personale dipendente con contratto a tempo indeterminato :

LAVORATORI/LAVORATRICI	CAT A	CAT B	CAT C	CAT. D	TOTALE
DONNE	1	4	5	1	11
UOMINI	17	6	8	2	33
TOTALE	18	10	13	3	44

Nella dotazione organica non sono previsti dirigenti.

Le funzioni dirigenziali sono attribuite, ai sensi del comma 3 bis dell'art. 51 della L 142/1990 e s.m.i., per come recepito dalla L.R. 48/1991 e s.m.i., ai Responsabili di Posizione Organizzativa, nominati con determinazione del Sindaco.

P.O. a T.I e.full time	CAT D	CAT C
Donne	-----	1
Uomini	1	-----
TOTALE	1	1

P.O. a T.D. e part time	CAT D	CAT C
Donne	-----	-----
Uomini	-----	2
TOTALE	-----	2

Dipendenti con contratto a tempo determinato e parziale - ex L.L. RR .n° 85/1995 e n° 16/2006 e L.R. 5/2914 e s.m.i. alla data dell'1.1.2019

LAVORATORI	CAT A	CAT B	CAT C	TOTALE
DONNE	22	23	31	76
UOMINI	21	7	12	40
TOTALE	43	30	43	116

TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO (a tempo indeterminato e determinato) all'1.1.2019:

DONNE N 87
UOMINI N 73
 TOTALE N 160

Si prende atto che complessivamente la presenza numerica femminile è superiore a quella maschile e che comunque esiste un equilibrio tra la percentuale di parità di genere

OBIETTIVI DEL TRIENNIO: 2019- 2021

Nel presente piano gli obiettivi di seguito indicati tengono conto anche di quelli inseriti nell'ultimo piano approvato, perché ritenuti ancora validi. approvato con atto di G.M. n 43 del 7.7.2016.

AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive:

- 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.
- 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 Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso

la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune e soprattutto l'eventuale stato di disagio lavorativo che si determina in chi è stato assente dal lavoro per diverso tempo.

- 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.

Nell'organizzazione del Comune Casteltermini non è finora emersa alcuna delle criticità prese in considerazione tra gli obiettivi di seguito esposti. E' comunque è opportuno dare una veste organica alle problematiche, anche solo potenziali, e alle possibili risposte.

Le azioni positive del Piano sono incentrate agli obiettivi di seguito elencati:

Obiettivo 1

Formare e promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), istituito con la deliberazione di G.C. 72 dell'1.8.2018.

Obiettivo 2

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; non ci sono posti in dotazione organica, né nel piano del fabbisogno triennale del personale che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne .

Obiettivo n 3

Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo n 4

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 per malattia o aspettativa per motivi di famiglia.

Obiettivo n 5.

Prevedere, ove possibile e con criteri predeterminati , forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio dovute a comprovate e documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori.

Obiettivo n 6

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, discriminazioni e di molestie

Obiettivo n 7

Sicurezza del lavoro in un'ottica di genere

Obiettivo 8

Promozione della cultura al rispetto, alla parità e all'inclusione.

Azione : CUG (obiettivo 1)

Il Comune di Casteltermini avendo già istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni" (CUG), in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 7, comma 1, e 57 e 2 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., dell'art. 21 della L. 183/2010 e della direttiva del 4 marzo 2011, in esecuzione dell'atto di G.C. n 72/18 prioritariamente, per l'espletamento delle proprie funzioni, dovrà approvare il regolamento che andrà a disciplinare il suo funzionamento.

Azione : Reclutamento (obiettivo 2)

Il Comune di Casteltermini si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti 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, sarà richiamata l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità, con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Redazione di 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

Azione : Formazione (obiettivo 3)

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 dette sopra con quelle formative/ professionali.

Azione : Reinserimento lavorativo (obiettivo 4)

In caso di assenza per periodi superiori a sei mesi, il dipendente interessato, qualora lo richieda, effettuerà un periodo in cui verrà affiancato da un altro dipendente del medesimo Ufficio, su direttiva del Responsabile di P.O. competente per area, al fine di creare una situazione lavorativa favorevole al reinserimento lavorativo, al fine di prevenire qualsiasi forma di tensione o di stress, che può insorgere in chi riprende l'attività lavorativa dopo un lungo periodo di inattività forzata.

Inoltre, potranno eventualmente essere predisposte apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune, compatibilmente con le risorse disponibili e con le limitazioni dettate dalla normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica.

Azione: Conciliazione e flessibilità (obiettivo 5)

Il Comune di Casteltermini si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso forme di flessibilità oraria, per periodo di tempo limitato alle situazioni di effettivo disagio dovute a comprovate e documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori. In sede di confronto (art. 5, c.3, lett. a) CCNL 21.5.2018)potranno essere concordate misure volte a favorire la flessibilità degli orari, considerando anche la posizione della lavoratrice all'interno della famiglia Saranno valutate con maggior favore le richieste di part-time, nel rispetto delle norme contrattuali.

Azione : Tutela situazioni conflittuali (obiettivo 6)

Il Comune di Casteltermini si impegna a far si che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da:

- 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 discriminazione;
- pressioni o molestie sessuali.
- tutela della riservatezza dei dipendenti che denunciano per sé o per altri casi relativi alle suddette situazioni.

Ogni forma di violenza e molestia sul luogo di lavoro si traduce in abuso di potere

Azione: Sicurezza Ambiente di lavoro (obiettivo n 7)

Promuovere la sicurezza del lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress correlato (D.lgs. n 81/2008 e s.m.i.)

Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Azione - Diffusione della cultura contro ogni forma di discriminazione (Obiettivo 8)

Rafforzare la cultura improntata al rispetto, all'inclusione, alla parità e all'eliminazione degli stereotipi di genere, al superamento dei pregiudizi, per favorire la realizzazione di cambiamenti sul posto di lavoro, per il superamento di tutte le forme di discriminazione.

Il CUG può anche promuovere azioni di sensibilizzazione dell'opinione pubblica, rivolte se del caso ad uno specifico pubblico di riferimento, anche mediante campagne di comunicazione, collaborando con l'associazionismo sociale e i sindacati, mirate a modificare determinati modelli e comportamenti basati sullo squilibrio di potere al fine di eradicare la violenza di genere.

Il CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018 ha introdotto :

- l' art. 34 “ Congedi per le donne vittime di violenza ”: il Comune di Casteltermini si impegna ad agevolare la concessione dell'aspettativa di cui al comma 8 e le altre previsioni contenute nel medesimo articolo:

- l'art. 48 " Unioni Civili ". Sarà assicurata l'effettività della tutela e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, di cui alla legge 76/2006, riferite al matrimonio. Le disposizioni contrattuali contenenti le parole " coniuge ", " coniugi " o termini equivalenti saranno applicate ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Nel periodo di vigenza del Piano Triennale delle Azioni Positive 2018- 2020 saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da potere procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Parere del Responsabile in merito alla REGOLARITÀ' TECNICA

Si esprime parere favorevole

Casteltermini, li 8-3-2019

Il Responsabile di R.O. n. 1
Dott. Calogero Saitto

Parere del Responsabile in merito alla REGOLARITÀ' CONTABILE attestante la Copertura Finanziaria

Impegno n° _____

Si esprime parere

favorevole

non dovuto (in quanto la proposta non comporta impegno di spesa o diminuzione d'entrata)

contrario per i seguenti motivi

Casteltermini, 8/3/2019

Il Responsabile Servizi Finanziari

Rag. Teresa Spoto

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione, avente ad oggetto: *Piano delle Azioni Positive – Triennio 2019-2021 – D.Lgs. n. 198 dell'11.4.2006 e s.m.i.*, che forma parte integrante del presente atto;

Considerato che gli elementi istruttori e valutativi inseriti nella proposta ne consentono l'approvazione;

Preso atto del parere favorevole reso dal Responsabile di P.O.I Dott. Calogero Sardo, per quanto concerne la regolarità tecnica e del parere del Responsabile dei servizi finanziari attestante che l'atto non comporta impegno di spesa, per quanto concerne la regolarità contabile ai sensi dell'art. 147 bis comma 1 TUEL 267/2000 s.m.i., allegati al presente atto che ne formano parte integrante;

Dato atto che i componenti della Giunta dichiarano di non versare in condizione di conflitto di interesse ex art. 176 dell' O.R.EE.LL.;

Ritenuto pertanto per quanto di dovere approvare l'atto nello schema predisposto senza alcuna variazione;

Vista la L. R. 30/2000 s.m.i.;

Visto il vigente Statuto dell'Ente;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese

DELIBERA

Di approvare, l'allegata proposta di deliberazione, avente ad oggetto: *Piano delle Azioni Positive – Triennio 2019-2021 – D.Lgs. n. 198 dell'11.4.2006 e s.m.i.*, munita di pareri favorevoli per quanto concerne la regolarità tecnica e contabile, che ne forma parte integrante e in conseguenza di adottare il presente atto con la narrativa, la motivazione ed il dispositivo di cui alla proposta stessa che qui si intende integralmente riportata.

Letto, confermato e sottoscritto

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. *Giacchino Nicastro*

Dott. *Alfonso Spataro*

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 32, comma 5° della L. 18 giugno 2009 n. 69 e s.m.i., si attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del sito ufficiale di questo Comune dal _____ al _____ n. Reg. albo _____ per 15 giorni consecutivi. Si attesta altresì, che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito internet di questo comune con decorrenza dal _____, ai sensi dell' art. 6 L.R. 11/2015.

Casteltermini, li _____

Il Responsabile della pubblicazione all'albo on-line _____

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11, comma 1, L.R. 44/91 s.m.i.)

Certifico io sottoscritto SEGRETARIO GENERALE, su conforme attestazione del responsabile della pubblicazione all'Albo Pretorio on-line, che copia della presente deliberazione è stata pubblicata dal _____ al _____ all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi. Certifico altresì, io sottoscritto SEGRETARIO GENERALE, su conforme attestazione del responsabile della pubblicazione all'albo on-line, che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito internet di questo comune con decorrenza dal _____, ai sensi art. 6 L.R. 11/2015.

Casteltermini, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. *Alfonso Spataro*

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto SEGRETARIO GENERALE, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____

Dichiarata immediatamente esecutiva (Art. 12, comma 2, L.R. n. 44/91 s.m.i.)

Casteltermini _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. *Alfonso Spataro*

Copia conforme all'originale (Art. 8 del D.P.R. 445/2000)

Consta di n. _____ pagine impresse su n. _____ facciate

Il Funzionario Responsabile _____

Casteltermini, li _____

La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'ufficio _____ tramite intranet.

Casteltermini, li _____

Il Responsabile _____