



# COMUNE DI CANCELLARA

Via Salvatore Basile n. 1

C.A.P. 85010 PROVINCIA DI POTENZA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE REG. N. 24 DEL 03/11/2016

Copia

<b>OGGETTO:</b>	<b>APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2019 DEL COMUNE D CANCELLARA.</b>
-----------------	--

L'anno **duemilasedici**, il giorno **tre**, del mese di **novembre**, alle ore **17:00**, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge con la presenza dei Signori:

N	COGNOME E NOME - CARICA	PRESENZA
1	GENZANO FRANCESCO - SINDACO	Si
2	MASTANDREA LUCIANO - VICE SINDACO	No
3	SCARIMOLA ROSARIA-ASSESSORE	Si
	<b>PRESENTI</b>	<b>2</b>
	<b>ASSENTI</b>	<b>1</b>

e con l'assistenza del Segretario comunale Dott.ssa Maria Cristina CICINELLI.

Presiede il Sindaco, che constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

Il Sindaco invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

### LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO, che in riferimento alla richiesta di parere, formulata a termini dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 267 del 18 agosto 2000, sono stati espressi, sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, i seguenti pareri:

Parere	Esito	Data	Il Responsabile del Servizio
In ordine alla Regolarità Tecnica	Favorevole	03/11/2016	F.to:Dott.ssa Maria Cristina CICINELLI

## LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso che** la parità tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei fondamentali principi affermati dal diritto nazionale e comunitario;

**che** gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive come disposto dall'art.48 del D.lgs.11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni "...*predispongono piani 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 fra uomini e donne*",

**che** il D.lgs.165/01, così come modificato dal D.Lgs.150/09 "Riforma Brunetta", dalla legge183/2010 "Collegato Lavoro" e da ultimo dalla Legge 215/2012 "*Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni*", fa emergere con chiarezza l'attenzione del legislatore alle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, con la novità che per la finalità perseguita dal decreto di riforma del lavoro pubblico, di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, si aggiunge la garanzia dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica; che il divieto di discriminazione, introdotto dal Collegato Lavoro, deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, da ultimo espressi con la Direttiva CEE2006/54, recepita dal D.lgs.5/2010, trasfusi nel D.lgs.198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", nella parte in cui afferma che l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità ha come presupposto la eliminazione delle discriminazioni e la prevenzione delle stesse ed ancora che le amministrazioni sono tenute a garantire ed esigere l'osservanza delle norme che vietano qualsiasi discriminazione diretta e indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa;

**che** il divieto di forme di violenza morale o psichica è strettamente connesso al fenomeno del mobbing che, come è noto, nell'ordinamento italiano non è direttamente disciplinato, ma che in già diversi contratti collettivi nazionali è stato oggetto di tutela;

**che** l'art.21 del Collegato lavoro, interviene anche sull'art.7 del D.Lgs.165/01, declinando maggiormente il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, già contenuto nell'articolo in questione;

**che** l'ulteriore intervento, dell'art.21 del Collegato Lavoro, è sull'art.57 del D.Lgs. 165/01, disposizione interamente dedicata al tema delle pari opportunità che introduce diversi commi prima del comma 1, aventi per oggetto la costituzione e il funzionamento di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", all'interno di ciascuna amministrazione, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

**che** tra le novità apportate dal D.lgs.150/09 di Riforma del Lavoro Pubblico in tema di parità e pari opportunità con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance, vi è quella che la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità come indicato all'art.3 dello stesso decreto;

**che** sul tema dello sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance, si è espressa la CIVIT con la deliberazione n.22/2011;

**Viste** le disposizioni contrattuali in materia di pari opportunità e parità di trattamento:

•art.4.Comma 2,let.o) del CCNL1998/2001 secondo cui "*La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie:(...) o) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive*";

•art.14, comma 3, del CCNL1998/2001 che prevede che “Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa”;

•art.19 del CCNL del 14/9/2000 che prevede l’istituzione di Comitati per le pari opportunità con il compito di formulare proposte per concordare misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici;

•l’art.25 del CCNL 5/10/2001 che prevede che gli enti debbano adottare con proprio atto un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nel luogo di lavoro, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL del 1/4/1999;

•l’art.8 del CCNL 22/01/2004 che sancisce, comma 3, l’obbligo di istituire specifici Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing a cui affidare una serie di compiti fra cui la proposta di definizione di un codice di condotta;

**Preso atto che** la mancata adozione del Piano triennale delle Azioni Positive di cui all’art.48 del D.lgs.198/2006, comporta il divieto di assunzione a qualsiasi titolo come prescritto all’art.6, comma 6, del D.lgs.165/2001;

**Considerato che** l’Amministrazione intende aggiornare il Piano di Azioni Positive, per il triennio 2016-2018, nel rispetto del principio delle pari opportunità inteso come Principio fondamentale ed ineludibile da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale, per 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;

**Visto** il Piano allegato alla presente deliberazione elaborato dal CUG;

**Preso atto che** il Piano triennale delle Azioni Positive viene trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Basilicata per il parere di competenza;

**che** del medesimo Piano viene data informazione alle OO.SS.;

**Acquisito** il parere favorevole del responsabile del servizio preposto in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità e correttezza dell’azione amministrativa, ai sensi degli artt. 49-147 e 147 bis del D. Lgs n. 267/2000;

**Dato atto** che si prescinde dal parere del responsabile del servizio ragioneria in ordine alla regolarità contabile, ai sensi degli artt. 49-147 del d.lgs. n. 267/2000, in quanto il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’ente;

**CON** votazione unanime, resa nelle *forme di legge*

## **DELIBERA**

**Di richiamare** quanto sopra parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

**Di approvare**, come motivato in premessa e sulla base principi ivi enunciati, il Piano delle Azioni Positive, per il **triennio 2017/2019**, ai sensi di quanto disposto dall’art.48 del D.lgs.11 aprile 2006 n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.

**Di inviare** la presente deliberazione alla Consigliera di Parità della Regione Basilicata.

**Di disporre** la pubblicazione del presente atto sul sito internet comunale, dandone comunicazione a tutto il Personale.

Al fine di definire con tempestività i provvedimenti successivi e consequenziali alla presente deliberazione, la **Giunta Comunale**, stante l’urgenza, **con successiva votazione** favorevole, unanime e palese espressa per alzata di mano dei presenti e votanti, dichiara la presente immediatamente esecutiva ai sensi dell’art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto:

Il Segretario Comunale

Il Sindaco - Presidente

F.to Dott.ssa Maria Cristina CICINELLI

F.to Genzano Francesco

---

**Attestato di Pubblicazione e comunicazione ai capigruppo**

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio, attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata in data odierna e per 15 (quindici) giorni consecutivi (*art.124, comma 1, del D.Lgs n.267/2000 e ss.mm. e ii.*) nel sito web istituzionale di questo Comune (Albo Pretorio on-line), accessibile al pubblico (*art.32, comma 1 della Legge 18/6/2009, n.69 e ss.mm. e ii.*), ed è compresa nell'elenco delle deliberazioni comunicate in data odierna ai capigruppo consiliari (*art.125, comma 1 del D.Lgs n.267/2000 e ss.mm. e ii.*)

Cancellara, **02/12/2016**

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Maria Cristina CICINELLI

---

**Attestato di esecutività**

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio, attesta che:

La presente deliberazione diventerà esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n.267/2000;

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 03-nov-2016 perché dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs n.267/2000.

Cancellara, 02/12/2016

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Maria Cristina CICINELLI

---

Copia conforme all'originale per uso amministrativo o d'ufficio  
Cancellara, 02/12/2016

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Maria Cristina CICINELLI