



CITTÀ DI CASTELVETRANO

Libero Consorzio Comunale di Trapani



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

n. 73 del 06/11/2019

OGGETTO: *Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2021.*

L'anno duemiladiciannove il giorno sei del mese di novembre in Castelvetro e nella Sala delle adunanze, si è riunita, la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Dott. Enzo Alfano nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti e assenti i seguenti sigg.:

		Pres.	Ass.
Alfano Enzo	Sindaco	X	
Virzì Biagio	Assessore	X	
Foscari Filippo	Assessore	X	
Oddo Maurizio	Assessore		X
Barresi Irene	Assessore	X	
Cappadonna Manuela	Assessore	X	
Modica Chiara	Assessore	X	
Parrino Giovanni	Assessore	X	

Con la partecipazione del Segretario Generale Dott.ssa Valentina La Vecchia.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione e invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto:

- il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la responsabilità tecnica;
- il responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la responsabilità contabile e la copertura finanziaria;

ai sensi degli artt. 53 e 55 della legge n. 142/90, recepita con L. R. n. 48/91, modificata con L. R. n. 30/2000 hanno espresso parere FAVOREVOLE.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Richiamato il Decreto Legislativo 11/04/2006 n. 198 «*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28/11/2005, n. 246*» che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.lgs. 23/05/2000, n. 196 «*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*», ed alla legge 10/04/1991, n. 125 «*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*», e segnatamente l'art. 48 che prevede che i comuni predispongano «*Piani 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 tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale*»;

Visto il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i., che prevede che gli enti pubblici adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità e che, all'art. 57, così recita: «*Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:(...) d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.(...)*»;

Considerato che le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure «*speciali*» - in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta -' e «*temporanee*» in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;

Considerato altresì le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli derivanti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a eventuali svantaggi e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice;

Tenuto conto della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, «*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*», che richiamando a sua volta, la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

Vista la direttiva n.2 del 26/6/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione – con cui sono definite le 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, che sostituisce la suddetta direttiva 23 maggio 2007;

Ritenuta l'importanza dell'elaborazione del Piano di Azioni positive che si presenta come uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, e per il perseguimento e l'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, e considerato che lo stesso si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente;

Atteso che:

- partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione;
- il Piano di azioni positive tende a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e quindi si propone una funzione strategica volta all'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di

contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non limitandosi unicamente al campo del lavoro - anche se questo è l'ambito nel quale maggiormente intervenire - ma dirigendosi anche nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri aspetti della vita sociale e civile;

Dato atto che l'art.19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce: *«al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, c. 6 della L 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in «azioni positive» a favore delle lavoratrici»;*

Visto il Provvedimento Dirigenziale n° 718/2011, modificato ed integrato con successivo provvedimento dir. Settore AA.GG. n. 126 del 2/3/2012 con cui è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e la tutela contro le discriminazioni, conformemente alla deliberazione giunta n. 272 del 26/6/2011;

Vista la Deliberazione di Giunta Municipale n. 367 del 8/10/2013 con cui è stato approvato il *«Piano triennale Azioni positive 2013-2015»;*

Visto il Provvedimento Dirigenziale AA.GG. n° 303/2016 con cui sono stati nominati i nuovi componenti del C.U.G. dell'Ente;

Vista la delibera G.M. n° 60 del 15/11/2017 con cui è stata approvato il *Piano Triennale Azioni Positive 2017-2019;*

Vista la delibera G.M. n° 163 del 26/09/2018 con cui è stata approvato il *Piano Triennale Azioni Positive 2018-2020;*

Vista la Deliberazione di Giunta Municipale n. 452 del 13/12/2016 avente ad oggetto *«Approvazione Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia»;*

Considerato che l'Ente intende proseguire nell'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne, nelle condizioni di lavoro e nella sicurezza sul lavoro, nel pieno rispetto delle norme sopra richiamate;

Vista la nota prot. CUG n. 4 del 31/10/2019 (agli atti d'ufficio) con cui il Vice Presidente del C.U.G. ha trasmesso il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021 (alleg. «A»), corredato di copia del verbale di approvazione n. 2 del 31/10/2019 contenente n. 4 Azioni Positive da attuare nel triennio di riferimento azioni individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere, che ne costituiscono parte integrante;

Ritenuto di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive 2019/2021 (alleg. «A»), che scaturisce dall'attività propositiva del C.U.G. che ha elaborato la proposta di P.A.P. in relazione alla situazione di dissesto finanziario dell'Ente (deliberato dalla Commissione straordinaria assunta con i poteri del Consiglio Comunale n. 5 del 15/02/2019), che vieta l'assunzione di impegni di spesa a carico dell'Ente ad eccezione di quelli obbligatori per legge, prevedendo azioni attuabili con le risorse umane e strumentali già presenti all'interno dell'Ente;

Dato atto che le Azioni del P.A.P. potranno essere, con appositi provvedimenti deliberativi, modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzativi e di bisogni che nel corso del tempo potranno emergere;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001 e D.Lgs.267/2000 e ss.mm. e ii.

Visto il parere in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n°267 del 18.08.2000, così come modificato dall'art. 3, comma 2, lett. "b", del D.L. 10.10.2012, n° 174, reso dal Responsabile della I Direzione, giusta Determinazione Sindacale n°33/2019;

A voti unanimi e palesi

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono ripetute e trascritte:

- 1) **Approvare** il «*Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2021*» che contraddistinto con la lettera A) si unisce alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) **Dare atto** che le azioni del P.A.P. - con appositi atti deliberativi - potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla scorta di cambiamenti organizzativi e di bisogni che potranno emergere nel tempo;
- 3) **Notificare** il presente atto al Presidente del C.U.G., alle OO.SS.SS. e alla R.S.U. al Segretario Generale, nonché a tutti i Responsabili di Direzione che sono onerati di portarlo a conoscenza del personale assegnato alla Direzione di competenza, dandone riscontro alla I Direzione;
- 4) **Incaricare** l'Ufficio addetto alle Pubblicazioni sul sito, di provvedere alla pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale Sez. «*Amministrazione Trasparente –Altri Contenuti - Dati Ulteriori- C.U.G.*»;
- 5) **Dare atto** altresì che il presente atto non comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico finanziaria dell'Ente.

Il presente verbale, dopo la lettura si sottoscrive

IL SINDACO
F.to Dott. Enzo Alfano

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to Dott. Biagio Virzi

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Valentina La Vecchia

**DICHIARATA IMMEDIATAMENTE
ESECUTIVA**

ai sensi dell'art. 12 comma 2° della L. R. 44/91
Castelvetrano, li 06/11/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Valentina La Vecchia

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme
attestazione del messo comunale, che la presente
deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio
dal _____ al _____

Castelvetrano, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ dopo il 10° giorno dalla
relativa pubblicazione

IL SEGRETARIO COMUNALE



CITTÀ DI CASTELVETRANO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI TRAPANI

I Direzione Organizzativa
Affari Generali Programmazione
Risorse Umane e SVILUPPO Affari
Istituzionali
Ufficio Gestione Giuridica del Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: *Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2021.*

Esaminata ed approvata dalla Giunta Municipale
Il 06/11/2019
con deliberazione n. 73

Dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi
dell'art.12 co. 2° della L.R. 44/91:

- SI

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

Per quanto concerne la regolarità tecnica e la
correttezza dell'azione amministrative esprime
parere:

FAVOREVOLE _____

Data 05/11/2019 IL RESPONSABILE
F.to Dott.ssa M.Morici

Li 05/11/2019

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
F.to Sig.ra Crimi Vincenza

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

Per quanto concerne la regolarità contabile esprime
parere:

Non necessita di parere sulla regolarità contabile

Data 06/11/2019 IL RESPONSABILE
F.to Dott. A.Di Como

IMPUTAZIONE DELLA SPESA

SOMMA DA IMPEGNARE CON LA PRESENTE
PROPOSTA €. _____

AL CAP. _____ IPR N. _____

Data, _____

IL RESPONSABILE

Il Responsabile del procedimento

Attestando di non trovarsi in nessuna ipotesi di conflitto di interessi nemmeno potenziale né in situazioni che danno luogo ad obbligo di astensione ai sensi del DPR 62/2013 e ss.mm. e ii. e del codice di condotta del Comune di Castelvetro, propone la seguente deliberazione avente ad oggetto: **“Piano Azioni Positive per il triennio 2019/2021”**;

Richiamato il Decreto Legislativo 11/04/2006 n. 198 «*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28/11/2005, n. 246*» che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.lgs. 23/05/2000, n. 196 «*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*», ed alla legge 10/04/1991, n. 125 «*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*», e segnatamente l'art. 48 che prevede che i comuni predispongano «*Piani 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 tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale*»;

Visto il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i., che prevede che gli enti pubblici adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità e che, all'art. 57, così recita: «*Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:(...) d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.(...)*»;

Considerato che le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure «*speciali*» - in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta -' e «*temporanee*» in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;

Considerato altresì le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli derivanti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a eventuali svantaggi e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice;

Tenuto conto della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, «*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*», che richiamando a sua volta, la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

Vista la direttiva n.2 del 26/6/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione – con cui sono definite le 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, che sostituisce la suddetta direttiva 23 maggio 2007;

Ritenuta l'importanza dell'elaborazione del Piano di Azioni positive che si presenta come uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, e per il perseguimento e l'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, e considerato che lo stesso si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente;

Atteso che:

- partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una

regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione;

- il Piano di azioni positive tende a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e quindi si propone una funzione strategica volta all'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non limitandosi unicamente al campo del lavoro - anche se questo è l'ambito nel quale maggiormente intervenire - ma dirigendosi anche nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri aspetti della vita sociale e civile;

Dato atto che l'art.19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce: «*al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, c. 6 della L 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in «azioni positive» a favore delle lavoratrici*»;

Visto il Provvedimento Dirigenziale n° 718/2011, modificato ed integrato con successivo provvedimento dir. Settore AA.GG. n. 126 del 2/3/2012 con cui è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e la tutela contro le discriminazioni, conformemente alla deliberazione giunta n. 272 del 26/6/2011;

Vista la Deliberazione di Giunta Municipale n. 367 del 8/10/2013 con cui è stato approvato il «*Piano triennale Azioni positive 2013-2015*»;

Visto il Provvedimento Dirigenziale AA.GG. n° 303/2016 con cui sono stati nominati i nuovi componenti del C.U.G. dell'Ente;

Vista la delibera G.M. n° 60 del 15/11/2017 con cui è stata approvato il *Piano Triennale Azioni Positive 2017-2019*;

Vista la delibera G.M. n° 163 del 26/09/2018 con cui è stata approvato il *Piano Triennale Azioni Positive 2018-2020*;

Vista la Deliberazione di Giunta Municipale n. 452 del 13/12/2016 avente ad oggetto «*Approvazione Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia*»;

Considerato che l'Ente intende proseguire nell'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne, nelle condizioni di lavoro e nella sicurezza sul lavoro, nel pieno rispetto delle norme sopra richiamate;

Vista la nota prot. CUG n. 4 del 31/10/2019 (agli atti d'ufficio) con cui il Vice Presidente del C.U.G. ha trasmesso il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021 (alleg. «A»), corredato di copia del verbale di approvazione n. 2 del 31/10/2019 contenente n. 4 Azioni Positive da attuare nel triennio di riferimento azioni individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere, che ne costituiscono parte integrante;

Ritenuto di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive 2019/2021 (alleg. «A»), che scaturisce dall'attività propositiva del C.U.G. che ha elaborato la proposta di P.A.P. in relazione alla situazione di dissesto finanziario dell'Ente (deliberato dalla Commissione straordinaria assunta con i poteri del Consiglio Comunale n. 5 del 15/02/2019), che vieta l'assunzione di impegni di spesa a carico dell'Ente ad eccezione di quelli obbligatori per legge, prevedendo azioni attuabili con le risorse umane e strumentali già presenti all'interno dell'Ente;

Dato atto che le Azioni del P.A.P. potranno essere, con appositi provvedimenti deliberativi, modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzativi e di bisogni che nel corso del tempo potranno emergere;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001 e D.Lgs.267/2000 e ss.mm. e ii.

Visto il parere in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n°267 del 18.08.2000, così come modificato dall'art. 3, comma 2, lett. "b", del D.L. 10.10.2012, n° 174, reso dal Responsabile della I Direzione, giusta Determinazione Sindacale n°33/2019;

PROPONE

Alla Giunta Municipale

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono ripetute e trascritte:

- 1) **Approvare** il «Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2021» che contraddistinto con la lettera A) si unisce alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) **Dare atto** che le azioni del P.A.P. - con appositi atti deliberativi - potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla scorta di cambiamenti organizzativi e di bisogni che potranno emergere nel tempo;
- 3) **Notificare** il presente atto al Presidente del C.U.G., alle OO.SS.SS. e alla R.S.U. al Segretario Generale, nonché a tutti i Responsabili di Direzione che sono onerati di portarlo a conoscenza del personale assegnato alla Direzione di competenza, dandone riscontro alla I Direzione;
- 4) **Incaricare** l'Ufficio addetto alle Pubblicazioni sul sito, di provvedere alla pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale Sez. «Amministrazione Trasparente –Altri Contenuti - Dati Ulteriori- C.U.G.»;
- 5) **Dare atto** altresì che il presente atto non comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico finanziaria dell'Ente.

Il Responsabile I Direzione

F.to Dott.ssa M.Morici



CITTA' DI CASTELVETRANO

Libero Consorzio Comunale di Trapani

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2019-2021

PREMESSA E FONTI NORMATIVE

Con determinazione dirigenziale del Settore Affari Generali n. 303 del 04/07/2016 sono stati nominati i nuovi componenti del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Castelvetro in rappresentanza dei dipendenti comunali a tempo indeterminato e non e delle OO.SS..

Al C.U.G. la legge assegna compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che a ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato CUG, nell'ambito della direttiva del 4 marzo 2011- "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" - emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità - esercita, tra i diversi compiti propositivi, la "...- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro ...".

Le azioni positive dei piani hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione Comunale. Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni. In tale ambito, diversi studi hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. Appare necessario porre l'attenzione all'ambiente di lavoro, al clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

La realizzazione di azioni positive è stata oggetto di trattazione di varie norme che ne definiscono gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti attuativi e precisamente:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006, recante "Codice delle opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246";
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE e Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Dalle citate normative emerge che le azioni positive sono misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e dirette a realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Le finalità delle azioni positive mirano anche all'eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità; al superamento delle condizioni che determinano nei

confronti dei dipendenti effetti diversi, a seconda del genere e di altri fattori di differenza, con pregiudizio nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo; alla promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità e nei livelli di responsabilità; al miglioramento, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro per ottenere un migliore equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.

Per quanto anzidetto, il presente PAP si pone, da un lato come adempimento a un obbligo normativo, dall'altro come uno strumento semplice, diretto a sanare ogni forma di discriminazione che possa sorgere negli ambienti di lavoro. Esso costituisce un'importante risorsa per questo Ente, in quanto può contribuire a supportare problematiche di disfunzionalità nell'organizzazione del lavoro, e mettere in atto cambiamenti organizzativi e/o azioni migliorative volte a risolvere tensioni e creare fiducia e benessere. Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare i suoi dipendenti, dando la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale. Nel periodo di vigenza del PAP saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, tale proposta di Piano di Azioni Positive per il triennio 2019– 2021, con l'attività del C.U.G., conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

A tal fine, con il presente Piano si intende attuare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come dettato dall'Accordo europeo sullo stress del 2004.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

La formulazione del presente PAP deve necessariamente essere connessa alla situazione di dissesto finanziario dell'Ente, deliberato dalla Commissione Straordinaria assunta con i poteri del Consiglio Comunale n° 5 del 15/02/2019, onde evitare la previsione di azioni che, seppur valide, potrebbero rivelarsi non attuabili a causa della normativa a riguardo che vieta l'assunzione di impegni di spesa ad eccezione di quelli necessari obbligatori per legge.

Per quanto sopra detto, si ritiene di prevedere azioni la cui realizzazione non comporta l'assunzione di impegni di spesa a carico dell'Ente, bensì azioni attuabili con le risorse umane e strumentali già disponibili all'interno dell'Ente.

Prima di procedere alla formulazione del PAP 2019/2021, si ritiene utile evidenziare la situazione aggiornata degli organi e del personale del Comune, con l'ausilio dei dati forniti dall'Ufficio del Personale dell'Ente, aggiornati alla data del 30 ottobre 2019, i dati sono stati aggregati per categorie e profili.

Analisi organi elettivi

In data 28 aprile 2019 con ballottaggio 12 maggio 2019 si è proceduto in questo Comune alla elezione del Sindaco e del Consiglio Comunale e che con verbale dell'Ufficio centrale depositato il 15/05/2019 è stato proclamato Sindaco il Dott. Enzo Alfano, pertanto, a seguito delle elezioni anzidette l'attuale composizione della Giunta Municipale e del Consiglio Comunale risulta essere quella riportata nei seguenti prospetti.

Prima della proclamazione del Sindaco, le funzioni di Sindaco, Giunta Municipale e Consiglio Comunale sono state svolte dalla Commissione Straordinaria, nominata con D.P.R. 07.06.2017, (Deliberazione della Commissione Straordinaria n. 1 del 16.06.2017). La Commissione Straordinaria era composta da 3 unità di cui n° 1 uomo e n° 2 donne.

Consiglio comunale *		Totale	%
Donne	10		42
Uomini	14	Di cui 1 Presidente	58
Totale	24		100

Giunta comunale *		Totale	%
Donne	3		37
Uomini	5	Di cui 1 Sindaco	63
Totale	8		100

Analisi personale dipendente

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, sia a tempo indeterminato che determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO SUDDIVISO PER SESSO E FASCIA CONTRATTUALE AL 30 ottobre 2019:

Lavoratori	Segretario Comunale	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	di cui Responsabili Direzione	Totale	%
Uomini		18	16	16		5	50	54
Donne	1	13	16	10	2	4*	42	46
Totale	1	31	32	26	2	9	92	100

*A decorrere dall'8/11/2019 e fino al 7/11/2020, n. 1 Responsabile fruirà di aspettativa non retribuita per motivi personali.

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO SUDDIVISO PER SESSO E FASCIA CONTRATTUALE AL 30 ottobre 2019:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Di cui Responsabili	Totale	%
Uomini	2	37	24	1	1 (Avvocato)	64	28
Donne	1	75	87			163	72
Totale	3	112	111	1	1	227	100

PERSONALE IMPEGNATO IN A.S.U. SUDDIVISO PER SESSO E TITOLO DI STUDIO DI AVVIAMENTO al 30 ottobre 2019:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	1	5	1	-----	7	12
Donne	1	20	24	7	52	88
Totale	2	25	25	7	59	100

Da una breve analisi dei dati sopra riportati, in comparazione con quelli relativi al precedente piano, emerge immediatamente un costante *trend* in diminuzione del numero dei dipendenti nel loro complesso, dovuto alle stringenti normative che negli ultimi anni hanno limitato notevolmente le possibilità non solo di nuove assunzioni, ma anche lo stesso *turn-over* per la sostituzione dei dipendenti collocati a riposo, inoltre per effetto del D.L. n. 4 del 28/01/2019, convertito in legge n. 26/2019 (quota 100), molti dipendenti hanno istanza di dimissioni volontarie. Si evidenzia un “invecchiamento” dei dipendenti nel loro complesso, dato che sarà destinato ad aumentare ulteriormente e con cui sarà necessario confrontarsi nel corso dei prossimi anni.

Per quanto sopra, sarebbe auspicabile che il Comune, in applicazione della normativa specifica (D. Lgs. 75/2017) provvedesse ad attivare le procedure per la stabilizzazione del personale precario in servizio da molti anni senza il quale il funzionamento dell’Ente sarebbe gravemente compromesso.

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile fra i dipendenti dell’Ente, ai sensi dell’art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l’uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell’ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Azioni positive per il triennio 2019/2021

Prima di procedere all’adozione del P.A.P. 2019/2021, sulla base di quello precedente ed in particolare per le attività previste nell’anno 2018 e 2019 si evidenzia quanto segue:

l’Ente, a seguito della grave situazione economica che ha determinato la dichiarazione di dissesto finanziario, ha proceduto all’attivazione di varie misure volte alla riduzione delle spese, che hanno interessato la struttura amministrativa dell’Ente quali quelle previste con la deliberazione della Commissione Straordinaria, adottata con i poteri della Giunta Municipale, n. 148 del 7/8/2018, con cui si è:

-proceduto sulla base del sistema normativo e in ragione alle esigenze organizzative funzionali e finanziarie dell’Ente alla rimodulazione della dotazione organica;

-dichiarato, per motivi funzionali, organizzativi e finanziari di cui alla delibera n. 11/2018 adottata dalla Commissione Straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale, esubero per eccedenza del personale di qualifica dirigenziale, nello specifico dell’unico dirigente a tempo indeterminato che a decorrere dal 1° agosto 2019 ha presentato istanza di dimissioni volontarie, con diritto alla pensione anticipata, ai sensi del decreto legge n. 4 del 28/01/2019 (quota 100);

Con successive deliberazioni della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Municipale n. 50/2019 e 95/2019 l’Ente ha proceduto alla rideterminazione della dotazione organica ai sensi dell’art. 259, comma 6, del D. Lgs. n. 267/2000 prevedendo n° 217 unità di cui n°103 posti coperti da dipendenti in servizio di ruolo, in grado comunque di assicurare l’espletamento delle funzioni e dei servizi fondamentali dell’Ente, ad oggi i posti coperti sono diminuiti per effetto dei pensionamenti anzidetti.

Le notevoli modificazioni della struttura organizzativa dell'Ente hanno causato inevitabilmente discrasie e difficoltà operative nella normale attività delle varie direzioni per cui, onde evitare ripercussioni nei servizi offerti alla collettività, le risorse umane, in particolare i responsabili delle Direzioni e delle varie Unità Operative sono stati costretti a focalizzare l'impegno nel superamento delle varie problematiche.

Tutto ciò, ha influito sulla realizzazione delle azioni programmate nel precedente P.A.P. per cui, ad oggi, le stesse vengono considerate ancora valide e realizzabili e si ripropongono per il triennio 2019/2021.

Azione 1: Diffusione cultura di genere

Destinatari: *Dipendenti dell'Ente*

Descrizione: *Diffusione cultura di genere.*

Obiettivi: La diffusione di una cultura di genere può attuarsi sensibilizzando i/le dipendenti all'utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite a un solo genere, partendo dal principio che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico, che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità. L'azione sarà attuata con l'ausilio dei Responsabili delle direzioni dell'Ente che dovranno impartire le necessarie direttive ai dipendenti.

Azione 2: Banca dati delle competenze

Destinatari: *Dipendenti dell'Ente*

Descrizione: *Banca dati delle competenze*

Obiettivi: Individuazione e archiviazione in una banca dati dedicata delle competenze acquisite, specifiche e trasversali e delle attitudini di tutti i dipendenti. L'impiego ottimale delle risorse umane all'interno dell'organizzazione comunale non può prescindere da una piena conoscenza delle competenze maturate nel corso della carriera professionale da ciascun dipendente e dalle attitudini manifestate da ciascuno di essi. In considerazione di quanto sopra, l'azione 2 consiste nella raccolta dei curricula vitae dei dipendenti per individuare gli elementi di interesse, successivamente verranno presi in esame i dati ed integrati con quelli presenti nei fascicoli personali, infine, dopo aver raccolto i dati necessari, si provvederà al popolamento della nuova banca dati presso l'Ufficio del personale. L'attuazione della presente misura prevede la collaborazione diretta dell'Ufficio del Personale.

Azione 3: Gestione dei periodi di assenze protratte per lungo tempo

Destinatari: *Dipendenti dell'Ente*

Descrizione: *Gestione dei periodi di assenze protratte per lungo tempo*

Obiettivi: L'azione mira a riduzione lo stress da lavoro-correlato a lunghe assenze. L'intervento agisce su due fronti. In primo luogo adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente,

attraverso la ripartizione, tra i colleghi rimasti, del lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità mediante un periodo di affiancamento e di formazione con aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute. L'Azione viene realizzata con l'ausilio dei responsabili di Direzione o di altri dipendenti all'uopo individuati.

Azione 4: Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle Pari Opportunità

Destinatari: *Dipendenti dell'Ente*

Descrizione: *“Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle Pari Opportunità”*

Obiettivi: Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare spesso sono accentuate dalle sensibili asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli. La normativa prevede la possibilità del congedo parentale anche per i padri che, però, viene scarsamente utilizzato anche per una sottovalutazione culturale delle implicazioni positive che la dimensione della cura ha nelle relazioni genitoriali. Sensibilizzare il personale maschile sulla condivisione nelle attività di cura rivolte a minori, anziani e disabili, diffondere all'interno dell'Ente le informazioni sulle pari opportunità, sull'utilizzo dei congedi parentali rivolti ai padri attraverso i principali strumenti di comunicazione presenti (posta elettronica e, ove possibile, incontri di informazione/sensibilizzazione).

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato sul portale dell'Ente, dovrà essere portato a conoscenza di tutto il personale dell'Ente, inviato alla RSU e ai Consiglieri di Parità provinciale e regionale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.