



# Città di Trapani

(Medaglia d'Oro al Valor Civile)

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 6/2021

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023**

L'anno **2021** il giorno **19** del mese di **gennaio** alle ore **13:20** e seguenti, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede l'adunanza **ABBRUSCATO VINCENZO** nella sua qualità di VICE SINDACO.  
Sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

TRANCHIDA GIACOMO	Assente
ABBRUSCATO VINCENZO	Presente
ROMANO ANTONIO MARCO	Presente
PELLEGRINO GIUSEPPE	Assente
VASSALLO ANDREA	Presente
LA PORTA GIUSEPPE	Assente
BONGIOVANNI FABIO	Assente
D'ALI' ROSALIA	Presente
PATTI ANDREANA MARIA	Presente
SAFINA DARIO	Presente

Assenti: 4, Tranchida Giacomo, Pellegrino Giuseppe, La Porta Giuseppe, Bongiovanni Fabio.

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE **PANEPINTO GIOVANNI**, collegato, da remoto, in videoconferenza.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Il Presidente illustra alla Giunta Comunale la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, predisposta dal Responsabile del procedimento competente per materia nel testo che segue:

## Servizio GESTIONE DEL PERSONALE

### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

Il Dirigente del I Settore "Attuazione Programma di Governo", con riferimento all'argomento indicato in oggetto, sottopone alla Giunta Comunale la proposta di deliberazione nel testo che segue:

#### LA GIUNTA

##### Premesso che:

- l'art. art. 48 del D.Lgs. n. 198 dell'11/04/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomini e donne", modificato dall'art. 7, comma 5, del D.lgs. 23 maggio 2000 n. 196 ha stabilito che le Pubbliche amministrazioni predispongono un Piano triennale di azioni Positive per la rimozione degli ostacoli, che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- il predetto art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 ha carattere obbligatorio con previsione che, in caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6 del decreto legislativo 30 Marzo 2001 n. 165, che così recita *"le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti ..... non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette"*;
- il decreto Legislativo n. 165 del 30 Marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità garantendo l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, e di violenza morale o psichica;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"*, dà nuovo impulso agli obiettivi e strategie per promuovere le pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche;

**Atteso** che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità e che si ritiene di dover formalizzare, secondo le previsioni del citato decreto Legislativo 198/2006, apposito piano triennale delle azioni positive per il triennio 2021/2023, in continuità con quello già adottato per il triennio 2020-2022 con la delibera n. 110 dell'08/04/2020, al fine di consentire il proseguimento delle politiche già avviate e l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti;

**Visto** il Piano predisposto dal settore allegato al presente provvedimento per farne parte integrante;

##### Visti:

- il D.Lgs. 198/2006;
- La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 ;
- lo Statuto Comunale;
- O.R.EE.LL. e successive modifiche ed integrazioni;

## **DELIBERA**

1. di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 e della direttiva n. 2/2019, allegato al presente provvedimento per farne parte integrante;
2. di provvedere affinché il presente Piano sia trasmesso ai Dirigenti dell'Ente, al CUG, alle OO.SS. e alla RSU aziendale nonché pubblicato sul sito internet dell'Ente;

Il Titolare di P.O.  
Dott.ssa Caterina Bivona

## LA GIUNTA COMUNALE

**Vista** la superiore proposta di deliberazione avente per oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

**Preso atto** che, ai sensi dell'art. 53 della Legge n. 142/1990 come recepito dalla L.R. n. 48/1991 e così come modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000, la proposta di deliberazione reca solo il parere di regolarità tecnica in quanto non coinvolge aspetti finanziari;

**Considerato** che, in relazione ai presupposti di fatto e di diritto accertati e verificati dal Responsabile del Procedimento e dal Dirigente proponente, vengono condivisi e fatti propri tutti gli elementi della proposta di deliberazione;

**Visto** l'O.R.EE.LL. E successive modifiche ed integrazioni;

con voti unanimi espressi mediante scrutinio palese

### DELIBERA

di approvare, facendo propria in tutti i suoi elementi, la proposta di deliberazione in precedenza riportata.

Dopo di che la Giunta, con separata votazione unanime e palese

### DELIBERA

di dichiarare **immediatamente esecutivo** l'atto sopra deliberato ai sensi di legge, stante l'urgenza di provvedere in merito, ed il segretario, con la firma apposta di seguito, ne attesta l'esecutività.

### Approvato e sottoscritto



**L'ASSESSORE ANZIANO  
ROMANO ANTONIO MARCO**

*(firma digitale ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005)*



**IL SEGRETARIO GENERALE  
PANEPINTO GIOVANNI**

*(firma digitale ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005)*



**IL VICE SINDACO  
ABBRUSCATO VINCENZO**

*(firma digitale ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005)*

## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023**

### **PREMESSA**

Il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità garantendo l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta e di violenza morale o psichica.

Il Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” che ha recepito il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la *“rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

Il Comune di Trapani nello Statuto approvato con delibera di C.C. n. 138/2010 e successive modifiche ed integrazioni, all'art. 6, ha previsto la promozione di azioni per il conseguimento della parità tra i sessi e, per l'individuazione delle determinazioni amministrative da assumere per l'attuazione del principio delle pari opportunità e per ogni altra questione attinente alla materia, ha previsto l'istituzione di apposita Commissione con funzioni consultive, propulsive e propositive denominata “Commissione per le Pari Opportunità tra uomini e donne”.

Ai sensi dell'art. 21, I° comma, lett. c) legge n. 183 del 04/11/2010 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni come “organismo che ai sensi di legge, ha la funzione di contribuire a migliorare la produttività e l'efficienza del personale, suggerendo interventi che favoriscano le pari opportunità, il benessere organizzativo e il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica”.

La Direttiva n.2/2019 pone particolare attenzione alla attività di aggiornamento del Piano delle Azioni positive, anche in ragione del suo collegamento con il ciclo della Performance, e nello specifico il punto 3.2 della sezione I riguardante l'adozione dei piani di azioni positive.

L'Amministrazione si propone di individuare le misure da attuare volte a prevenire e rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, favorendo il benessere lavorativo delle persone, tenendo presente tutti i vincoli finanziari, normativi e organizzativi dell'attuale assetto dell'amministrazione.

A tal fine, in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive del triennio 2020-2022, è stato elaborato il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023.

### **IL CONTESTO LAVORATIVO LE RISORSE UMANE DEL COMUNE DI TRAPANI**

Prima di illustrare le iniziative del Piano, occorre soffermarsi sugli organici dell'Ente e rappresentarne la situazione effettiva.

L'organizzazione del Comune di Trapani vede una forte presenza femminile tra il personale dipendente, per cui si rende necessaria un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il personale dell'Ente in servizio alla data del 31/12/2020 è pari a n.354 unità di cui n. 5 Dirigenti e risulta così distinto:

Personale di ruolo	M	F
Dirigenti	3	2
Cat. D	15	14
Cat. C	70	70

Cat. B	53	74
Cat. A	35	18
Totale	176	178

1. Migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e valorizzare pienamente tutte le risorse umane, a prescindere dalle caratteristiche personali di genere, etnia, religione ed ideologia, attenzionando i temi del contrasto alle discriminazioni, promuovendo la cultura della valorizzazione delle differenze;
2. Realizzare interventi specifici di innovazione verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
3. Assicurare politiche di reclutamento e gestione del personale tese a rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni di coordinamento;
4. Rafforzamento e Promozione del ruolo e delle attività del CUG ;

A tal fine con la predisposizione del Piano si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, mettendo in atto azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in quanto, non generali, ma 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 fin tanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

## **AZIONI**

### **Azione 1: Formazione ed aggiornamento**

- corso di sensibilizzazione e formazione rivolto alle Posizioni organizzative dell'Ente sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni e a tutti coloro che svolgono attività con il pubblico, svolto dai dirigenti all'interno del proprio settore di competenza;
- Programmare incontri formativi per i dipendenti svolti dal Comitato Unico di Garanzia, per conoscere l'attività e i compiti svolti dallo stesso comitato, per la diffusione di elementi informativi documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità, per l'aggiornamento della normativa di parità ed antidiscriminatoria, per accogliere suggerimenti e osservazioni e per l'ascolto di eventuali problematiche rilevate all'interno dell'Ente;
- Favorire e sostenere la formazione permanente delle dipendenti nell'ottica di una costante qualificazione professionale, partecipazione di dipendenti donne a iniziative formative interne ed esterne e agevolazione nella fruizione di permessi per diritto allo studio;
- corso di formazione di primo ingresso, per le nuove assunzioni fornendo indicazioni di base sulla struttura, sulla normativa, sulle procedure interne, sullo Statuto, sul Regolamento degli Uffici e dei Servizi e sul Codice di Comportamento;

### **Azione 2 – Formazione specifica per le lavoratrici/lavoratori al rientro dal congedo per maternità o paternità**

- Per facilitare l'aggiornamento e il reinserimento dopo lunghe assenze, programmare momenti di formazione e aggiornamento per riallineare le competenze e le conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Ente e/o del settore di appartenenza. La formazione verrà fornita dal Responsabile del Servizio in cui la lavoratrice o il lavoratore è inserito.

### **Azione 3 – Indagine conoscitiva sui bisogni del personale**

- Realizzare una indagine conoscitiva sui bisogni del personale, predisponendo apposito questionario nel quale il dipendente potrà mettere in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti sul tema delle pari opportunità. Il Comitato Unico provvederà all'analisi dei dati.

### **Azione 4 – flessibilità**

- L'Ente già assicura ai dipendenti la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata per coniugare le esigenze soprattutto delle donne lavoratrici che devono accompagnare i figli a scuola.

- Migliorare l'articolazione dell'orario di lavoro part time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente.

- Facilitare dell'utilizzo di articolazioni orarie differenti, finalizzate al superamento di situazioni di disagio, ricercando opportunità di flessibilità di orario anche attraverso studi su nuove forme di conciliazione (ad. es, banca delle ore);

- Consentire l'applicazione del lavoro agile/smart working tenuto conto che dal 2020, a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, è stata già sperimentata come modalità di svolgimento della prestazione lavorativa ;

- Sperimentare nuove azioni di welfare attivando l'istituto delle ferie e riposi solidali, introdotto dal CCNL 2016/2018 comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018 che, come regolamentato all'art. 30, consente ai dipendenti di cedere, su base volontaria, alcuni giorni di ferie o di riposo a favore di dipendenti che si trovino in condizioni di necessità, dando la possibilità in via sperimentale e per la durata del presente atto, di beneficiare anche nel caso di assistenza di figli maggiorenni e coniuge, unito civilmente o convivente che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

### **Azione 5 – Promuovere l'inserimento delle donne nei vari settori**

- Redigere bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità, stabilendo requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

- Promuovere le dipendenti donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sotto rappresentate e favorire il riequilibrio delle presenze femminili nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a 2/3.

Le azioni ritenute necessarie in questo piano tendono a garantire la formazione e l'aggiornamento sia dei componenti del comitato che del personale dell'amministrazione con il proposito di migliorare e rendere più efficace l'attività lavorativa.

### **Monitoraggio del Piano**

Si prevede di attuare le attività di monitoraggio:

- in itinere, come controllo sulle attività svolte relative alle azioni previste dal Piano, verifica annuale dello stato di avanzamento;
- ex-post, come misurazione degli impatti delle azioni positive del piano, tramite indicatori, qualitativi e quantitativi entro sei mesi dalla data di scadenza del piano.

### **Durata**

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

I risultati ottenuti nel periodo di vigenza del piano o le criticità riscontrate nell'attuazione degli interventi, saranno oggetto di riesame. Alla fine del triennio per procedere, alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

### **Pubblicazione Piano**

Il piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso a tutti i Settori dell'Ente.

Il presente Piano, se ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuto a situazioni di malessere ambientale.





# Città di Trapani

(Medaglia d'Oro al Valor Civile)

**Servizio GESTIONE DEL PERSONALE**

## **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA CONCOMITANTE**

Sulla proposta n. 46/2021 del Servizio GESTIONE DEL PERSONALE ad oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica concomitante.

Trapani li, 15/01/2021



**Sottoscritto dal Dirigente  
GUARANO FRANCESCO**

*(firma digitale ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005)*  
**in data 15/01/2021**