

ORIGINALE



## CITTÀ DI CASTELVETRANO

Libero Consorzio Comunale di Trapani



### Deliberazione della Commissione Straordinaria

(adottata con i poteri e le attribuzioni della Giunta Municipale)

n. 60 del 15-11-2018

**OGGETTO: Piano di Azioni Positive per il triennio 2017/2019.**

L'anno **duemiladiciassette**, il giorno quindici del mese di Marzo alle ore 18,00 in Castelvetrano nella Casa Comunale, si è riunita la Commissione Straordinaria, nominata con D.P.R. del 7 giugno 2017, così composta:

		<i>Presente</i>	<i>Assente</i>
Dott. Salvatore CACCAMO	Viceprefetto - Presidente	X	
Dott.ssa Elisa BORBONE	Viceprefetto aggiunto - Componente		X
Dott.ssa Concetta Maria MUSCA	Funzionario Economico Finanziario - Componente	X	

assistita dal Segretario Generale dott.ssa Rosalia DI TRAPANI.

Assume la presidenza DOTT. SALVATORE CACCAMO

### *La Commissione Straordinaria*

Premesso che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto:

- Il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la responsabilità tecnica ed in ordine alla regolarità ed alla correttezza dell'azione amministrativa;
- Il Responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile e la copertura finanziaria, ai sensi dell'art. 147/bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

hanno espresso parere FAVOREVOLE

## LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

Vista la proposta del Dirigente ad Interim del 1° Sett. AA.GG. che qui di seguito si riporta:

**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 (0/04/1991), 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;

**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;

**Avuto** presente che:

- partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i 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 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;

**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° 342 del 30/09/2016 con cui è stata approvato il *Piano Triennale Azioni Positive 2016-2018*;

**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. PEC n. *opec.286.20171113140557.17852.03.1.62* del 13/11/2017 (agli atti d'ufficio) con cui il Presidente del C.U.G. ha trasmesso il Piano Triennale delle Azioni Positive 2017/2019 (alleg. «A»), approvato dal Comitato medesimo nella seduta del 13/11/2017 e contenente il Piano delle 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 2017/2019 (alleg. «A»), che scaturisce dall'attività propositiva del C.U.G. che ha statuito di confermare le azioni del piano 2016/2018 anche per il triennio 2017/2019, in considerazione del fatto che le stesse si pongono come una opportunità di crescita e di garanzia per questa amministrazione sul versante della parità tra i generi sul luogo di lavoro;

**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;

**Accertata** la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, secondo quanto previsto dall'art.147bis del D. Lgs. n. 267/2000, così come modificato dall'art.3 del D.L.174/2012;

## DELIBERA

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

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

- 1) **Approvare** il «*Piano di Azioni Positive per il triennio 2017/2019*» 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 alle OO.SS.SS. e alla R.S.U. nonché a tutti i Dirigenti di Settore per portarlo a conoscenza del personale assegnato al settore di competenza;
- 4) **Incaricare** l'Ufficio addetto alle Pubblicazioni sul sito, di provvedere alla pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale Sez. «*Amministrazione Trasparente - Disposizioni Generali*»;
- 5) **Trasmettere** altresì, il presente atto al Presidente del C.U.G. per gli adempimenti previsti dalla normativa vigente.

Dichiarare con separata votazione unanime la presente  
deliberazione l. E. ai sensi dell'art. 12 II° comma del  
la L. R. n. 44/91:

Letta e sottoscritta in data e luogo indicati nella intestazione.

**La Commissione Straordinaria:**

Dott. Salvatore CACCAMO \_\_\_\_\_

Dott.ssa Elisa BORBONE \_\_\_\_\_

Dott.ssa Concetta Maria MUSCA \_\_\_\_\_

**Il Segretario Generale**  
Dott.ssa Rosalia Di Trapani



<p>DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA ai sensi dell'art. 12 comma 2° della L.R. 44/91 Castelvetro, 15/11/2018</p> <p> IL SEGRETARIO GENERALE</p> <p></p>	<p><b><u>CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE</u></b></p> <p>Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del messo comunale, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal _____ al _____</p> <p>Castelvetro, li _____</p> <p>IL MESSO COMUNALE</p> <p>_____</p> <p>IL SEGRETARIO GENERALE</p> <p>_____</p>
---	---

<p><b>CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'</b></p> <p>Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ dopo il 10° giorno dalla relativa pubblicazione, ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 44/91</p> <p>IL SEGRETARIO GENERALE</p> <p>_____</p>
--



# CITTA' DI CASTELVETRANO

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE**

**2017/2019**

*[Handwritten signatures]*

## Relazione introduttiva

Nell'organizzazione del Comune di Castelvetro è presente una discreta componente femminile. Per questo, nella gestione del personale, è necessaria l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo, è stato elaborato il presente "Piano triennale di Azioni Positive 2017/2019".

Il Piano, se compreso e 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, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

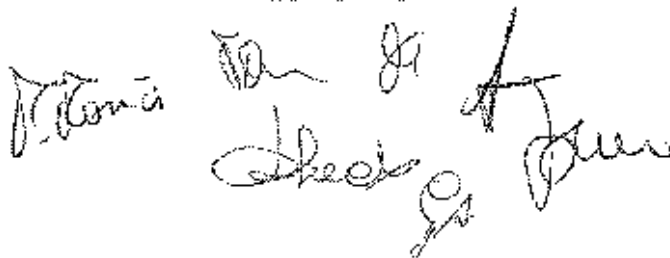
Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

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, in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2016 - 2018 e 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, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi ci si propone, innanzitutto, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente e non solo misure ed azioni specifiche. 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.

Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere che ne costituiscono parte integrante;



## Premessa

### Analisi organi elettivi

Consiglio comunale *		Totale	%
Donne	---		---
Uomini	---		---
Totale		---	---

Giunta comunale *		Totale	%
Donne	----		----
Uomini	----		----
Totale		----	----

- (★) Sindaco, Giunta Municipale e Consiglio Comunale:  
Le funzioni vengono svolte dalla Commissione Straordinaria – D.P.R. 07.06.2017 –  
Deliberazione della Commissione Straordinaria n. 1 del 16.06.2017.  
La Commissione Straordinaria è composta da 3 unità di cui n° 1 uomo e n° 2 donne.



### 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 AD OTTOBRE 2017**

Lavoratori	Segretario Comunale	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	0	1	24	19	17	0	61	54
Donne	1	0	15	20	14	3	53	46
Totale	1	1	39	39	31	3	114	100

### **PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO SUDDIVISO PER SESSO E FASCIA CONTRATTUALE AD OTTOBRE 2017**

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	1	2	38	24	1	66	29
Donne	0	1	76	87	0	164	71
Totale	1	3	114	111	1	230	100

*Alfoni*

*Di G. G.*

*Dei*

*Di G.*



## **PERSONALE IMPEGNATO IN A.S.U. SUDDIVISO PER SESSO E TITOLO DI STUDIO DI AVVIAMENTO AD OTTOBRE 2017**

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	1	5	3	0	9	15
Donne	1	20	24	8	53	85
Totale	2	25	27	8	62	100

### **Obiettivi del piano**

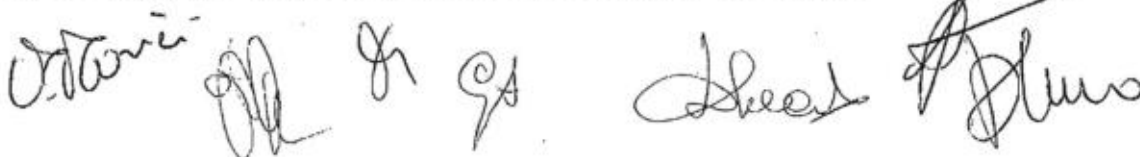
Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile fra i dipendenti dell'Ente, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare 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 del piano**

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4, e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99, il presente piano si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità sia verso l'interno dell'Ente che verso l'esterno. Esso si prefigge di:

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.
- Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.

A tutti di dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale.



Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area: tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale.

- Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.
- Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.
- Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.
- Promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.).
- Sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancaanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

### 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.

