



CITTÀ DI CASTELVETRANO

Libero Consorzio Comunale di Trapani



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 22 del 16/02/2022

OGGETTO: *Piano di Azioni Positive per il triennio 2022/2024.*

L'anno duemilaventidue il giorno sedici del mese di febbraio 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 qualità di Sindaco e sono rispettivamente presente e assenti i seguenti sigg.:

		Pres.	Ass.
Alfano Enzo	Sindaco	X	
Zizzo Grazia	Assessore		X
Foscari Filippo	Assessore		X
Siculiana Antonino Giuseppe	Assessore	Videoconferenza	
Mistretta Stefano	Assessore	Videoconferenza	
Licari Numinato Davide	Assessore	Videoconferenza	

Con la partecipazione del Segretario Generale Dott. Gabriele Pecoraro.

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 COMUNALE

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;
- 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»;*

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»;*

VISTE le determinazioni della I Direzione Organizzativa n° 118/2020 e n. 136/2020, con cui è stato nominato il nuovo Comitato Unico di Garanzia 2020/2024 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;

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. 01 del 16.02.2022 (agli atti d'ufficio) con cui il Presidente del C.U.G. ha trasmesso il *Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024* (alleg. «A»), corredato del verbale di approvazione n. 01 del 16.02.2022 contenente n. 11 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 2022/2024* (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;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 165/2001 ed il D.Lgs.267/2000 e ss.mm. e ii.
- il parere in ordine alla regolarità tecnica;

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 2022/2024*» 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;

- 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.
- 6) **Di dichiarare** la presente immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. 44/91.

Il presente verbale, dopo la lettura si sottoscrive

IL SINDACO
F.to Enzo Alfano

L'ASSESSORE ANZIANO
Stefano Maurizio Mistretta
(F.to Digitalmente)

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Gabriele Pecoraro

<p>DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA</p> <p>ai sensi dell'art. 12 comma 2° della L. R. 44/91</p> <p>Castelvetro, li 16/02/2022</p> <p>IL SEGRETARIO COMUNALE F.to Gabriele Pecoraro</p>	<p>CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE</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 SEGRETARIO COMUNALE</p> <p>_____</p>
---	---

<p>CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ</p> <p>Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ dopo il 10° giorno dalla relativa pubblicazione</p> <p>IL SEGRETARIO COMUNALE</p> <p>_____</p>
--



CITTÀ DI CASTELVETRANO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI TRAPANI

IX Direzione Organizzativa
*Programmazione Finanziaria, Risorse
Umane, Gestione delle Risorse e
Patrimonio*

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: *Piano di Azioni Positive per il triennio
2022/2024.***

Esaminata ed approvata dalla Giunta Comunale
il 16/02/2022

con deliberazione n. 22

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 16/02/2022 IL RESPONSABILE
Dott. Andrea Antonino Di Como
F.to Andrea Antonino Di Como

Li 16/02/2022

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
F.to Nicolò Ferreri

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA
Per quanto concerne la regolarità contabile esprime
parere:

Data _____ IL RESPONSABILE

IMPUTAZIONE DELLA SPESA

SOMMA DA IMPEGNARE CON LA PRESENTE
PROPOSTA €. _____

AL CAP. _____ IPR N. _____

Data, _____

IL RESPONSABILE

Il Responsabile della IX Direzione

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 2022/2024»

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;
- 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*»;

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*»;

VISTE le determinazioni della I Direzione Organizzativa n° 118/2020 e n. 136/2020, con cui è stato nominato il nuovo Comitato Unico di Garanzia 2020/2024 per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e la tutela contro le discriminazioni, conformemente alla deliberazione giuntale n. 272 del 26/6/2011;

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. 01 del 16.02.2022 (agli atti d'ufficio) con cui il Presidente del C.U.G. ha trasmesso il *Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024* (alleg. «A»), corredato del verbale di approvazione n. 01 del 16.02.2022 contenente n. 11 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 2022/2024* (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;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 165/2001 ed il D.Lgs.267/2000 e ss.mm. e ii.
- il parere in ordine alla regolarità tecnica;

PROPONE

Alla Giunta Comunale

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

Approvare il «*Piano di Azioni Positive per il triennio 2022/2024*» che contraddistinto con la lettera A) si unisce alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

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;

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;

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.*»;

Dare atto altresì che il presente atto non comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico finanziaria dell'Ente.

Di dichiarare la presente immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. 44/91.

Il Funzionario Responsabile
Della IX Direzione
(Dott. Andrea Antonino Di Como)
F.to Andrea Antonino Di Como



CITTÀ DI CASTELVETRANO

Libero Consorzio Comunale di Trapani

PIANO TRIENNALE

AZIONI POSITIVE 2022 – 2024

(ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n° 198/2006 «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della L. 28/11/2005 n° 246» e s.m.i.)

PREMESSA E FONTI NORMATIVE

Il presente Piano Triennale di azioni positive, reca gli aggiornamenti per il triennio 2022-2024, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011, «*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*» (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) e del 26 giugno 2019, recante «*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*».

I nuovi componenti del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Castelvetro sono stati nominati con determinazione dirigenziale del Settore Affari Generali n. 118 del 27 ottobre 2020 in rappresentanza dei dipendenti comunali a tempo indeterminato e delle Organizzazioni Sindacali.

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 Piano è rivolto a promuovere nell'ambito del Comune, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un miglior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Le azioni positive del piano 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 di organizzazione, di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori di 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. Diversi studi hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti che svolgono il proprio lavoro in 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.

Garantire la pari opportunità e il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro, contribuisce, senza dubbio, all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevola l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e favorisce l'affezione al lavoro.

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:

- 1) Legge n. 125 del 10 aprile 1991, recante «*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*»;
- 2) D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, «*Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali*»;
- 3) D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 recante «*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*»;
- 4) 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*»;
- 5) 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 dei vari settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai 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.

Per quanto anzidetto, il presente *P.A.P.* 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 *P.A.P.* 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 biennio 2022/2024, 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 volta alla sensibilizzazione e alla conoscenza delle tematiche sulle pari opportunità, al contrasto delle discriminazioni e al benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress di lavoro, così come dettato dall'Accordo europeo sullo stress del 2004.

Le azioni del *P.A.P.* 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 *P.A.P.* deve necessariamente essere connessa ancora 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 *P.A.P. 2022/2024*, 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 *31 dicembre 2021*, aggregati per categorie e profili.

ANALISI ORGANI ELETTIVI

In data 28 aprile 2019 e successivo ballottaggio del 12 maggio 2019, si è proceduto, in questo Comune, alla elezione del Sindaco e del Consiglio Comunale e con verbale dell'Ufficio centrale depositato il 15/05/2019 è stato proclamato Sindaco il Dott. Enzo Alfano.

A seguito delle predette elezioni l'attuale composizione della Giunta Municipale e del Consiglio Comunale risulta essere quella riportata nei seguenti prospetti.

<u>Consiglio comunale</u>		<u>Totale</u>	<u>%</u>
Donne	09		37,5
Uomini	15	Di cui 1 Presidente	62,5
<i>Totale</i>	<i>24</i>		<i>100</i>

<i>Giunta comunale</i>		<i>Totale</i>	<i>%</i>
Donne	1		16,67
Uomini	5	Di cui 1 Sindaco	83,33
<i>Totale</i>	<i>6</i>		<i>100</i>

ANALISI DELLE RISORSE UMANE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, sia a tempo indeterminato che determinato, distinto per qualifiche e per genere, presenta la seguente raffigurazione:

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO SUDDIVISO PER SESSO E FASCIA CONTRATTUALE AL 31 DICEMBRE 2021:

<i>Lavoratori</i>	<i>Segretario Comunale</i>	<i>Cat. D</i>	<i>Cat. C</i>	<i>Cat. B</i>	<i>Cat. B3</i>	<i>Cat. A</i>	<i>Di cui Responsabili Direzione</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
Uomini	1	15	13	07	07		9	<i>43</i>	<i>55,84</i>
Donne		9	14	05	04	2	2	<i>34</i>	<i>44,16</i>
<i>Totale</i>	<i>1</i>	<i>24</i>	<i>27</i>	<i>12</i>	<i>11</i>	<i>2</i>	<i>11</i>	<i>77</i>	<i>100</i>

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO SUDDIVISO PER SESSO E FASCIA CONTRATTUALE AL 31 DICEMBRE 2021:

<i>Lavoratori</i>	<i>Cat. D</i>	<i>Cat. C</i>	<i>Cat. B</i>	<i>Cat. A</i>	<i>Di cui Responsabili</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
Uomini	2	35	24	1	0	62	27,68
Donne	1	74	87			162	72,32
Totale	3	109	111	1	0	224	100

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

<i>Lavoratori</i>	<i>Cat. D</i>	<i>Cat. C</i>	<i>Cat. B</i>	<i>Cat. A</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
Uomini	0	4	1		5	10,87
Donne	1	15	20	5	41	89,13
Totale	1	19	21	5	46	100

La Rappresentanza sindacale Unitaria (RSU) è attualmente composta da 2 donne e 10 uomini

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. Si evidenzia pertanto un «*invecchiamento*» dei dipendenti nel loro complesso. I presenti dati saranno destinati ad aumentare ulteriormente e saranno elementi importanti su cui 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 ea promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Prima di procedere all'adozione del *P.A.P. 2022/2024*, ed in particolare per le attività previste nell'anno *2022* e *2024* 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.

Con Deliberazione della Giunta Municipale n. 15 del 22 gennaio 2020 è stata modificata parzialmente la deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della G.M. n. 95/2019, e approvato il *Piano del Fabbisogno del Personale* per il triennio 2019/2021,

Con Deliberazione della Giunta Municipale n. 243 del 25 ottobre 2021 è stata ulteriormente modificata la deliberazione della Commissione Straordinaria, dando atto che, per effetto del dissesto finanziario, resta invariato il numero dei posti individuati. È aumentato invece il numero dei posti vacanti che, secondo le direttive dell'amministrazione, verranno coperti con la stabilizzazione del personale precario (D. lgs. 75/2017 e L.R. 8/2016 e ss.mm.ii);

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.

A ciò si deve aggiungere, inoltre, la limitazione di tutte le attività dell'Ente a causa della pandemia in atto da *Co.Vi.D.19* che sta comportando l'adozione di misure contenitive del rischio particolarmente rigorose e restrittive.

Infatti con delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 è stato dichiarato, lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'emergenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili e con decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, sono state emesse le prime misure di contenimento e di gestione dell'emergenza epidemiologica.

È stato attuato il massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile per l'anno 2020/21 per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza, come raccomandato dal DPCM del 17/05/2020 che all'art. 1 comma 1, lettera 11) riuscendo a garantire la continuità amministrativa relativamente alle attività legate alla gestione dell'emergenza ed a quelle indifferibili individuate dall'amministrazione;

Tutto ciò, ha influito sulla realizzazione delle azioni programmate nel precedente P.A.P..

Nell'anno 2022 però dobbiamo precisare che l'amministrazione ha iniziato un percorso formativo a costo zero per l'amministrazione è il primo seminario si è svolto in data 25/01/2022.

PRINCIPI

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, il Comune si ispira ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.
- c) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere

In questa ottica gli obiettivi di carattere generale che l'Amministrazione Comunale intende perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio/alte;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti:

AZIONI POSITIVE

- a. verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- b. attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza;
- c. miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro part-time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del/della dipendente: maggiore flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, nel rispetto del regolamento in vigore;
- d. promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità. Pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive e monitoraggio periodico delle attività svolte;
- e. aggiornamento nel sito internet istituzionale dell'area dedicata alle pari opportunità;
- f. collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- g. le attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da

conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro;

- h. prevedere riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza Segretario/Responsabili di Settore.
- i. Occorre attenersi ad una equa distribuzione dei carichi di lavoro, attraverso la ripartizione di competenze tra aree e lavoratori in servizio, ferma restando la consapevolezza che un comportamento collaborativo e flessibile è un vantaggio comune.
- j. Le nuove competenze, qualora assegnate, devono prevedere forme di passaggio guidato e condiviso, il relativo percorso formativo da svolgersi principalmente in orario di lavoro, e forme di tutoraggio e controllo periodico da parte dei Responsabili.
- k. 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, 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.

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.

F.to Dott.ssa Rosaria Raccuglia
F.to Dott.ssa Anna Maria Bonura
F.to Rag. Lio Nastasi
F.to Rag. Francesca Morici
F.to Rag. Antonina Siragusa