



Città di Trapani

(Medaglia d'Oro al Valor Civile)

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

(con i poteri e le attribuzioni del Sindaco e della Giunta Comunale)
(nominato con D.P. n. 563/Gab del 30/06/2017)

N. 107/2017

**Oggetto: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2017 - 2019"
DI CUI AL D.LGS. N. 198/2006**

L'anno **2017** il giorno **02** del mese di **agosto** alle ore **13:00** nella Sala Giunta, il COMMISSARIO STRAORDINARIO dott. MESSINEO FRANCESCO, nominato con D.P. n. 563/Gab del 30/06/2017, assistito dal Segretario Generale dott. LIOTTA RAIMONDO, adotta la deliberazione con i poteri e le attribuzioni del Sindaco e della Giunta Comunale.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

La proposta di deliberazione di cui in oggetto di seguito integralmente trascritta:

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Oggetto: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2017 - 2019" DI CUI AL D.LGS. N. 198/2006

IL DIRIGENTE

Premesso che:

-Il Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” che ha recepito il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000, prevede all'art.48 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 predetto art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 ha carattere obbligatorio con la 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;

Considerato 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 un apposito piano delle azioni positive per il triennio 2017/2019, al fine di dare continuità alle politiche già avviate e per adottare 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;
- con delibera di Giunta Municipale n. 21 del 18/03/2014, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2014-2016, e che in continuità con il precedente Piano è stato definito un nuovo “Piano delle azioni positive 2017-2019”, allegato al presente provvedimento per farne parte integrante;
- il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che tra i suoi compiti, a termine del relativo regolamento di suo funzionamento, annovera anche quelli propositivi, ha vagliato positivamente il Piano per il triennio 2017-2019;
- dell'adozione del presente provvedimento è stata data preventiva informazione alle rappresentanze sindacali, giusta nota prot. n. 64472 del 07/07/2017 e che entro il termine stabilito le stesse non hanno comunicato alcun rilievo ;

Visto lo Statuto Comunale;

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

PROPONE

- di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017-2019, allegato al presente provvedimento per farne parte integrante;
- di dare mandato al Dirigente del 1° Settore di provvedere affinché il presente piano :
 - sia trasmesso ai Dirigenti dell' Ente, al CUG, alla RSU comunale e alle OO.SS. Territoriali;
 - sia pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia .

Il Responsabile del Procedimento
Dott.ssa Caterina Bivona



Sottoscritta dal Dirigente

SANTORO CATERINA

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

in data 26/07/2017

Letta la proposta di deliberazione che precede, da intendersi integralmente riportata nel presente provvedimento, osserva che la proposta stessa appare correttamente formulata ed è meritevole di approvazione.

Ed inoltre:

- a garanzia della correttezza dell'azione amministrativa, la proposta è corredata del prescritto parere di regolarità tecnica (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).

Per le esposte considerazioni

DELIBERA

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

Letta e sottoscritta in data e luogo indicati nella intestazione.



Il Segretario Generale

Dott. LIOTTA RAIMONDO

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



Il Commissario Straordinario

Dott. MESSINEO FRANCESCO

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

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017/2019

FONTI NORMATIVE

Legge n. 125 del 10.04.1991 e successive modifiche ed integrazioni - “Azioni per la realizzazione della parità uomo- donna nel lavoro”;

D.Lgs . n. 196 del 23 .05.2000“Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”

D.Lgs . n. 267 del 18.08.2000 - “Testo Unico sull’Ordinamento degli EE.LL.”;

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 - “Norme generali sull’Ordinamento del Lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”;

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006 - “ Codice delle Pari Opportunità” che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs . n. 196 del 23.05.2000“*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*” e di cui alla Legge 10.04.1991 n.125 e ss-mm.ii. “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo- donna nel lavoro*” ,in particolare **l'art. 48** “*Azioni positive nelle pubbliche mministrazioni*”(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5) che prevede che gli enti ,tra cui le amministrazioni comunali ,predispongano piani di azioni positive di durata triennale 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. Detti piani devono , fra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.;

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE -Direttiva 23.05.2007 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 “;

D.Lgs. n. 81 del 09.04.2008 - “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3.08.2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavori”;

D.lgs. n. 150 del 27.10/2009 - “Attuazione della Legge 04.03.2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

Legge n. 183 del 04.11.2010 (c.d. “collegato lavoro”)- “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di Enti, di congedi, aspettative e permessi, di armottizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivio all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” che **all'art. 21** prevede l'istituzione del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in unico organismo , i comitati per le pari opportunità ed i comitati paripatetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.

Direttiva 04.03.2011 concernente le 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”.

PREMESSA

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 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 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”.

Si richiama in proposito il decreto sindacale n. 47PII del 28.12.2015 con cui in ultimo è stato ricostituito detto Comitato così composto: Sigg.re Grazia Giuseppa Voi, Teresa Aruta, Anna Giuffrè, Burgio Iole e Donato Caterina quali componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e dai Sigg.ri Di Miceli Anna Maria, Rosaria Montalbano, Roberto Brucato, Cristoforo D'Aguzzo e Felice Genovese quali rappresentanti dell'Amministrazione;

Il Comitato ha in ultimo eletto quale suo Presidente la Dott.ssa Rosaria Montalbano, quale Vicepresidente la Sig.ra Anna Giuffrè, e quale Segretario la Sig.ra Grazia Giuseppa Voi.

L'organizzazione del Comune di Trapani vede una proporzionata presenza femminile tra il personale dipendente, per cui si rende necessaria un'attenzione particolare volta ad attivare e promuovere le reali pari opportunità. A tal fine è stato elaborato il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2017/2019.

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.

Il personale in servizio presso l'Ente, alla data del 31/12/2016, distinto per uomini e donne, risulta essere composto da n. 510 unità oltre 7 dirigenti e il Segretario Generale.

Personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2016

<u>DONNE</u>	<u>%</u>	<u>UOMINI</u>	<u>%</u>
<u>221</u>	<u>44,65%</u>	<u>274</u>	<u>55,35</u>

<u>CATEGORIA</u>	<u>DONNE</u>	<u>%</u>	<u>UOMINI</u>	<u>%</u>
<u>A</u>	<u>20</u>	<u>4,04%</u>	<u>58</u>	<u>11,72</u>
<u>B</u>	<u>100</u>	<u>20,20</u>	<u>80</u>	<u>16,16</u>
<u>C</u>	<u>82</u>	<u>16,57%</u>	<u>114</u>	<u>23,03%</u>
<u>D</u>	<u>19</u>	<u>3,84%</u>	<u>22</u>	<u>4,44%</u>
<u>TOTALI</u>	<u>221</u>	<u>44,65%</u>	<u>274</u>	<u>55,35%</u>

Il personale in servizio a tempo determinato al 31/12/2016

<u>DONNE</u>	<u>%</u>	<u>UOMINI</u>	<u>%</u>
<u>14 (Cat. C)</u>	<u>93,33</u>	<u>01 (Cat. D)</u>	<u>6,67</u>

Il personale con rapporto a tempo parziale (tra quelli a tempo indeterminato) risulta:

<u>DONNE</u>	<u>%</u>	<u>UOMINI</u>	<u>%</u>
<u>0</u>	<u>//</u>	<u>01 (Cat. A)</u>	<u>0,20%</u>

<u>CATEGORIA</u>	<u>DONNE</u>	<u>%</u>	<u>UOMINI</u>	<u>%</u>
<u>SEGRETARIO GENERALE</u>			<u>1</u>	<u>100</u>
<u>DIRIGENTI a tempo indeterminato</u>	<u>03</u>	<u>50%</u>	<u>03</u>	<u>50%</u>
<u>DIRIGENTI a tempo determinato</u>	<u>00</u>	<u>0</u>	<u>01</u>	<u>100%</u>

Tra il suddetto personale le posizioni organizzative e le alte professionalità sono così attribuite:

<u>DONNE</u>	<u>%</u>	<u>UOMINI</u>	<u>%</u>
<u>07</u>	<u>25%</u>	<u>14</u>	<u>75%</u>

INTERVENTI REALIZZATI

Congedi di maternità /paternità: l'Amministrazione ha favorito, a richiesta dei dipendenti, l'utilizzo del congedo in modo da consentire alla lavoratrice madre la flessibilità del congedo obbligatorio che permette alla lavoratrice madre di astenersi dal lavoro fino a quattro mesi dopo la nascita del figlio. Inoltre, il congedo parentale viene autorizzato in tempi brevi, in tutte le forme di frazionamento richiesto dai dipendenti, al fine di agevolare ogni tipo di esigenza/urgenza familiare dei richiedenti e favorire il benessere del lavoratore nel conciliare lavoro-famiglia.

Permessi e congedo straordinario per assistere familiari portatori di handicap: sono stati autorizzati ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta, permessi nella misura di tre giorni mensili per la predetta finalità secondo l'ordine di priorità stabilito dalla legge.

Sono state inoltre autorizzate le forme di agevolazioni rivolte ai genitori di soggetti portatori di

handicap, laddove richieste, fornendo la massima assistenza possibile al fine di agevolare il rapporto lavoro – famiglia.

Tale autorizzazione è stata inoltre estesa ai lavoratori che, in subordine, possono avere accesso al diritto.

Orario di lavoro: L'Amministrazione sull'orario di lavoro consente ai dipendenti la flessibilità dell'orario di entrata, consentendo l'ingresso sino alle ore 8,30, nonché la possibilità, nelle giornate dei rientri istituzionali del lunedì e giovedì, l'ingresso dalle ore 14,30 sino alle 16,00. Ciò nasce dall'esigenza di favorire le esigenze familiari dei lavoratori evitando il cumulo di ritardi attraverso un autonomo recupero degli stessi, evitando di creare disagi e ulteriori difficoltà per il recupero forzato in ulteriori giornate di lavoro.

Sono inoltre state autorizzate forme di agevolazioni rivolti a dipendenti pendolari laddove richieste.

OBIETTIVI

1. Valorizzazione funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG).
2. Migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e valorizzare pienamente tutte le risorse umane, a prescindere dalle caratteristiche personali di genere, attenzionando i temi del contrasto alle discriminazioni.
3. Favorire la conciliazione famiglia - lavoro.
4. Migliorare la formazione e la riqualificazione del personale.
5. Garantire il rispetto delle Pari Opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali .

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.

Ambito d'azione: Valorizzazione attività Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia dispone di apposito link sul sito istituzionale dell'Ente, dove è possibile consultare l'attività svolta dallo stesso, apposito indirizzo e-mail dove i dipendenti possono segnalare situazioni di disagio, osservazioni e suggerimenti.

Ambito d'azione: benessere organizzativo e ambiente di lavoro

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente e adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali. Supporto al CUG per indagini conoscitive, ricerche ed analisi sulle condizioni di benessere lavorativo ed individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i dipendenti dell'Ente.

L'Ente dà attuazione alle previsioni normative in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi ,alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli

di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia. Adempie all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato.

Ambito di azione: conciliazione vita privata/lavoro

1. L'ente si impegna a perseguire nella messa a punto di azioni finalizzate a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati non solo ad esigenze di cura dei familiari, ma anche per altri fattori.
2. Favorire temporanee modifiche dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e quella professionale, in caso di assistenza a minori, anziani, malati gravi, diversamente abili. Tali richieste potranno essere concesse su istanza del dipendente, previa valutazione del dirigente competente, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi.
3. Favorire l'accoglimento di richieste di part.time da parte del personale dando priorità alle richieste motivate e all'esigenza di conciliazione del lavoro con impegni familiari. All'interno del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi è già prevista la disciplina che regola le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.
4. Massima informazione al personale dell'ente sulla normativa relativa ai congedi parentali, diritto allo studio, Legge 104/92, congedi straordinari per Legge 151/2000, etc....
5. L'Ente assicura ai dipendenti la possibilità di usufruire di orario flessibile in entrata per coniugare esigenze lavoro/famiglia.

Ambito di azione: formazione e aggiornamento

1. Organizzare percorsi formativi in orari compatibili con quelli degli eventuali lavoratori part time e con abilità diverse.
2. Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Ambito di azione: Reclutamento personale/Organismi Collegiali

1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere.
2. Richiamare espressamente nei bandi di concorso il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
3. Stabilire, nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso e particolari professioni, requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Garantire nello svolgimento del ruolo assegnato, la valorizzazione delle attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
5. Garantire nella nomina degli organismi collegiali interni al Comune l'osservanza in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi.

Monitoraggio del Piano

Ai sensi dell'art. 11 – comma 2 - del “Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia”, il CUG svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate e sulla base delle risorse e dei mezzi disponibili, cui sarà data informazione ai datori di lavoro ed ai dipendenti dell'Ente.

Durata

Il presente Piano , definito in continuità con il precedente piano per il triennio 2014-2016 approvato con la deliberazione di G.M. n. 21 del 18/3/2014. , avrà durata per il triennio 2017-2019.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla sua scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento.



Città di Trapani

(Medaglia d'Oro al Valor Civile)

Servizio SERVIZI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DEL PERSONALE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA CONCOMITANTE

Sulla proposta n. 2964/2017 del Servizio SERVIZI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DEL PERSONALE ad oggetto: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2017 - 2019" DI CUI AL D.LGS. N. 198/2006 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, 26/07/2017



Sottoscritto dal Dirigente

SANTORO CATERINA

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

in data 26/07/2017