



**COMUNE DI PARTANNA**  
**PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI**  
*Città d'Arte e Turistica*

**Originale di Deliberazione della Giunta Municipale**

**N. 142 del 14-06-2019**

<b>OGGETTO:</b>	<b>Approvazione piano triennale delle azioni positive</b>
-----------------	---

L'anno **duemiladiciannove** del giorno **quattordici** del mese di **giugno** alle ore **12:35** e seguenti, nel Municipio di Partanna, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Municipale, nelle persone dei Signori:

<b>CATANIA NICOLO'</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>LA ROSA NICOLO'</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>BULGARELLO ANGELO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>ZINNANTI ANTONINO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>CANGEMI MARIA ANTONIETTA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>A</b>

Risultano presenti n. 4 e assenti n. 1.

Presiede l'adunanza il **SINDACO, CATANIA NICOLO'**.

Partecipa all'adunanza il **SEGRETARIO GENERALE, Nastasi Doriana**.

Il Presidente, constatata la validità per il numero degli Assessori presenti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull'argomento in oggetto.

**LA GIUNTA MUNICIPALE**

OGGETTO:	Approvazione piano triennale delle azioni positive
----------	--

## TESTO DELLA PROPOSTA

**Visto** il D.lgs. 11.04.2006, n. 198 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” ai sensi dell’art. 6 della legge 28.11.2005, n. 246, come modificato dal D.lgs. 25.01.2010, n. 5 recante l’attuazione della direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego;

**Visto** l’art. 48 del Decreto Legislativo 198/2006, che stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive (PAP), tendenti ad assicurare nel loro rispettivo ambito la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

**Visto** l’art. 1, comma 1, lettera c ) del D.Lgs 165/2001, a norma del quale l’organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni devono realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto al lavoro privato;

**Visto** l’art. 7 comma 1, del D.Lgs 165/2001, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni garantiscono pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro;

**Viste** le disposizioni dell’art. 57 del D.Lgs 165/2001 in ordine alle attività da compiere allo scopo di garantire le pari opportunità;

**Considerato** che il Comune intende perseguire l’obiettivo di rimuovere gli eventuali ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, nel pieno rispetto delle norme sopra richiamate;

**Che** con deliberazione n. 191 del 30.11.2015 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2015-2017, predisposto dall’Area 1 e recepito dal CUG in data 09.11.2015;

**Ritenuto** necessario aggiornare il piano come sopra approvato, alla luce delle modifiche apportate all’organizzazione e alle variazioni subite dalla platea delle risorse umane disponibili;

**Dato atto** che attualmente risulta non operativo il CUG a causa delle numerose defezioni subite, ultima delle quali le dimissioni del presidente;



**Che** con nota prot. 6713 del 20.03.2019, tutt'ora rimasta senza riscontro, nell'intento di ricostituire il Comitato Unico di Garanzia, il Responsabile Area 1, ha indirizzato invito alle OO.SS. per la nomina dei componenti di parte sindacale;

**Che**, tuttavia, si rende necessario procedere ad approvare un nuovo piano triennale delle azioni positive, PAP, al fine di rendere attuabile il Piano dei Fabbisogni di Personale ed evitare di incorrere nel divieto imposto dal richiamato art. 48 del D.lgs n. 198/2006;

**Visto** il "Piano delle Azioni Positive 2019/2021", che contraddistinto con la lettera "A" si unisce al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, predisposto d'ufficio dal Responsabile dell'Area 1, quale aggiornamento del precedente, contenente tutte le azioni positive da attuare nel triennio di riferimento, individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere che ne costituiscono parte integrante, e con riserva di rivederne i contenuti una volta ricostituito il CUG qualora quest'ultimo organismo rilevasse criticità e/o necessità di integrazione dello stesso;

**Dato atto** che 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 via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi;

**Ritenuto**, stante che il piano in questione si pone come un'opportunità di crescita e di garanzia per questa Amministrazione sul versante della parità di condizioni tra i generi sul luogo di lavoro, di approvare il "Piano triennale di Azioni positive anno per il triennio 2019/2021";

**Visto** lo Statuto comunale;

## PROPONE

Per tutto quanto in premessa esposto e che qui s'intende ripetuto e trascritto:

1. APPROVARE il "Piano di azioni positive per il triennio 2019/2021", che contraddistinto con la lettera "A" si unisce alla presente per farne parte integrante e sostanziale.
2. DARE ATTO che 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 via via emergeranno, e/o su proposta del CUG, con appositi provvedimenti deliberativi.
3. TRASMETTERE il predetto piano alla RSU e ai Responsabili di P.O. affinché rendano noto il Piano de quo a tutto il personale dipendente.
4. DISPORRE la pubblicazione del Piano sul portale dell'Ente.
5. DARE ATTO che il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Vista la proposta che precede;  
Visto che sulla proposta di cui all'oggetto il Responsabile del I SETTORE-GESTIONE RISORSE UMANE - RELAZIONI SINDACALI ha espresso parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica;  
Visto che il Responsabile della Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile, ha espresso parere favorevole;

Ad unanimità di voti resi ed accertati nei modi di legge;

### **D E L I B E R A**

di approvare e far propria la proposta di deliberazione come sopra riportata e che qui si intende integralmente riprodotta.

**OGGETTO: Approvazione piano triennale delle azioni positive**

**P A R E R I**

---

---

**Parere del Responsabile in merito alla regolarità tecnica**

Il sottoscritto Battaglia Giuseppe, responsabile del I SETTORE-GESTIONE RISORSE UMANE - RELAZIONI SINDACALI, per quanto concerne la regolarità tecnica, esprime parere Favorevole.

Partanna, li 10-06-2019

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE**

✓ Firmato  
DOTT. Battaglia Giuseppe



# COMUNE DI PARTANNA

## PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI

### PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019/2021

Nell'organizzazione del Comune di Partanna è presente una notevole 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 2019/2021".

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 e la ricostituzione del C.U.G., confermano 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 la predisposizione del presente 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, 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

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale:



Donne	8	50 %
Uomini	8	50 %
Totale	16	100 %

Giunta Municipale:

Donne	1	25 %
Uomini	3	75 %
Totale	4	100 %

Si evidenzia nella composizione della Giunta una leggera prevalenza della componente maschile sulla componente femminile che tuttavia è riequilibrata nel Consiglio con otto componenti femminili su sedici.

### Analisi personale dipendente

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

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO SUDDIVISO PER SESSO E FASCIA CONTRATTUALE AL 1° Giugno 2019

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	7	38	13	2	60	53
Donne	2	34	16	2	54	47
Totale	9	72	29	4	114	100

PERSONALE A.S.U. SUDDIVISO PER SESSO E TITOLO DI STUDIO DI AVVIAMENTO E/O MANSIONI ESPLETATE AL 1° Giugno 2019

LAVORATORI	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini		3	4		7	21
Donne	1	10	6	9	26	79
Totale	1	13	10	9	33	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 i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dall'Ufficio Formazione Dell'Unione dei Comuni Valle del Belice. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area: tutte le richieste convogliano al predetto Ufficio Formazione, per tramite l'Ufficio Personale, che elabora il piano formazione annuale dell'Unione dei Comuni. 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 /mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.
- Favorire l'istituto del part-time specialmente per i dipendenti che hanno superato la soglia degli anni 60.
- Accertare, mediante la preparazione di un questionario da somministrare ai dipendenti, motivi di stress fisico e /o psichico, con risposta anche anonima.

## 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.

Nel periodo di vigilanza 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.



Il presente verbale è stato letto e sottoscritto come appresso:

IL SINDACO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO GENERALE

*Nicola De Rosa*

*[Signature]*

*[Signature]*

DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESECUTIVITA'



Il sottoscritto SEGRETARIO GENERALE, visti gli atti d'ufficio,  
Che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 12, 2° comma della L.R. 3/12/1991, n. 44, è stata dichiarata immediatamente esecutiva.

Dalla Residenza Comunale, \_\_\_\_\_

*[Signature]*

IL SEGRETARIO GENERALE



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto SEGRETARIO GENERALE, visti gli atti d'ufficio,

Che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. 3/12/1991, n. 44, è stata pubblicata all'Albo

Pretorio per 15 giorni consecutivi dal 17 GIU, 2019 al 2 LUG, 2019

17 GIU, 2019

Dalla Residenza Comunale, Li \_\_\_\_\_



IL SEGRETARIO GENERALE

*[Signature]*

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto SEGRETARIO GENERALE, visti gli atti d'ufficio,

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 28 GIU, 2019 decorsi 10  
giorni dalla pubblicazione.

Dalla Residenza Comunale, Li 28 GIU, 2019



IL SEGRETARIO GENERALE

*[Signature]*

N. 1072 Pubbl. il 17 GIU, 2019  
Portofino, li 2 LUG, 2019  
L'Incaric. Respons.