



**Istituto Autonomo Case Popolari**  
Piazzale Falcone e Borsellino n°15  
91100 TRAPANI

**AREA DIREZIONE GENERALE SERVIZIO STAFF AFFARI GEN. E ISTITUZIONALI**  
**DELIBERAZIONE N. 9 ANNO 2017**

**OGGETTO:**

*TRAPANI – IACP - APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2017-2019.*

L'anno duemiladiciassette, addì 22 del mese di Febbraio in Trapani, nei locali dell' Ufficio dell' Istituto Autonomo per le case Popolari, sito nel Piazzale Falcone e Borsellino, civico 15.

Il Commissario ad Acta (Ignazio Gentile) Nominato con D.A. n.36/Gab. del 29/12/2016.

Viene chiamato a svolgere le funzioni di Segretario, il Dr. Pietro Savona Direttore Generale dell'Ente

Sulla scorta ed in conformità dello schema di provvedimento predisposto dallo Staff Affari Generali e Istituzionali adotta la seguente deliberazione:

**IL COMMISSARIO AD ACTA**

**PREMESSO che:**

- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad eliminare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'eguaglianza tra uomini e donne, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;
- L'articolo 42 del suddetto decreto, definisce le "azioni positive" quali *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*;
- Il citato art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:
  - superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
  - promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- Che tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione Pubblica, e finalizzati ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- Le azioni positive rappresentano 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 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 intanto che si rileva una disparità di trattamento;
- La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

#### **ATTESO che**

la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica che le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

**RICHIAMATO** l'art. 19 "pari opportunità" del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14.09.2000;

**RITENUTO**, per quanto sopra, di procedere all'approvazione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2017-2019, rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative dell'Ente come appresso riportato:

#### **PIANO DI AZIONI POSITIVE 2017/2019** Art. 48 Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198

#### **PREMESSA**

*Il Decreto Legislativo n. 196/2000 e s.m.i. prevede che gli Enti, tra cui gli Enti strumentali della Regione Siciliana, predispongano piani triennali di azioni positive 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. Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.*

*In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 29/93 e successive modifiche ed integrazioni (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).*

*Si evidenzia inoltre la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate. Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.*

## **LE RISORSE UMANE DELL'IACP DI TRAPANI**

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, di una aggiornata illustrazione della consistenza degli organici, distinti per qualifiche e per genere. Questa la rappresentazione *dell'attuale situazione del personale dipendente delle categorie dalla D alla A, in servizio a tempo indeterminato e determinato (situazione rilevata alla data del 1/1/2017), presenta il seguente raffronto tra la situazione di uomini e donne. L'Ente peraltro già nel corso dell'anno 2016 ha provveduto ad applicare una nuova organizzazione degli uffici suddivisi in Aree (3), Servizi (9) e Staff (2) , secondo quanto stabilito con D.C. 108/2015.*

TIPO DI CONTRATTO	NUMERO DI DIPENDENTI		
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	30	15	45
A TEMPO PIENO	30	15	45
IN PART-TIME FINO AL 50%	0	0	0
IN PART-TIME OLTRE IL 50%	0	0	0
TOTALE			45

TIPO DI CONTRATTO	NUMERO DI DIPENDENTI		
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	6	18	24
A TEMPO PIENO	0	1	1
IN PART-TIME FINO AL 50%	6	18	24
IN PART-TIME OLTRE IL 50%	0	0	0
TOTALE			25

*I Responsabili di Servizio sono:*

	<b>NOMINATIVO</b>	<b>CTG</b>	<b>AREA ORGANIZZATIVA</b>
1	Sig. GIURLANDA Pietro	D1/D6	SERV. I “RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE”
2	Arch. LAX Caterina Maria Rita	D1/D6	SERV. II “GESTIONE INQUILINI”
3	Sig. DI STEFANO Alberto	C1/C5	SERV. III “UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO”
	<b>NOMINATIVO</b>		<b>AREA GESTIONE PATRIMONIO</b>
6	Sig. FANARA Emanuele	C1/C5	SERV. I “SEGRETERIA TECNICA E APPLATI”
7	Ing. CORSO Michele	D3/D6	SERV. II “MANUT. E RECUPERO EDILIZIO”
8	Arch. MALTESE Giuseppe	D3/D6	SERV. III “PROGRAMMAZIONE E GEST. TECNICA”
	<b>NOMINATIVO</b>		<b>AREA FINANZIARIA</b>
9	Dott.ssa CORVITTO Maria Angela	D/1	SERV. I "PROGRAMM. FINANZIARIA E GEST. RISORSE"
10	Dr. SPANO' Vincenzo	C1/C5	SERV. II "ECONOMATO E PROVVEDITORATO"
11	Avv. MONTANTI Laura	D3/D6	SERV. III “LEGALE E CONTENZIOSO”

*I Responsabili degli Staff sono:*

	<b>NOMINATIVO</b>	<b>CTG</b>	<b>UFFICI DI STAFF</b>
4	Sig. GARUCCIO Pietro	D1/D6	SISTEMI INFORMATIVI
5	Sig. GIACALOLE Gaspare	C1/C5	AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI

*Si da atto, che non occorre favorire l'equilibrio, ai sensi dell'art.48, comma 1, del Decreto Legislativo 11.04.2006, n.198, la presenza femminile del personale è rapportata a quella maschile sia in termini numerici che di livello contrattuale.*

**Gli obiettivi generali del Piano di Azioni Positive dell'IACP di Trapani sono:**

- analizzare i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici dell'ente;
- aggiornare le figure chiave dell'organizzazione aziendale in merito agli strumenti per realizzare le pari opportunità all'interno del luogo di lavoro;
- stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e incentivando il cambiamento nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;
- favorire la crescita professionale e di carriera complessiva del personale con la tendenza al riequilibrio di eventuali situazioni e posizioni lavorative ove un genere sia sottorappresentato.

**Nello specifico si individuano i seguenti “obiettivi” e le seguenti “azioni positive”:**

**1) Promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, con particolare riferimento alla genitorialità, attraverso:**

*„h l'accoglimento di richieste di part-time a dipendenti interessati da particolari situazioni familiari;*

- „h *il consolidamento della Banca delle Ore al fine di mettere prioritariamente le lavoratrici in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario con permessi compensativi;*
- „h *il migliore utilizzo della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita per le lavoratrici che accudiscano minori entro limiti concordati e nel rispetto delle fasce di servizio obbligatorie;*
- „h *il consolidamento dell'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri;*
- „h *azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari con specifico riferimento alle disposizioni in materia di assenza per ferie, permessi e malattia;*
- „h *il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sul tema della pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione del piano delle azioni positive.*

## **2) Sviluppo carriera e professionalità prevedendo:**

- „h *opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;*

## **3) Commissioni di concorso e bandi di selezione:**

- „h *In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni, laddove la legge non disponga diversamente, sarà assicurata la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.*

## **4) Iniziative concrete:**

*Nell'anno 2017 si prevedono iniziative di formazione del personale femminile per l'acquisizione di maggiori informazioni sui diritti e in particolare rispetto alle misure di contrasto ai fenomeni di mobbing e molestie sessuali nonché per diffondere all'interno dell'Ente la cultura di genere e delle pari opportunità*

\*\*\*\*\*

**VISTO** l'art. 14 del vigente statuto;

**VISTO** il carteggio afferente la pratica;

**VISTE:**

- la legge regionale 10/2000 e la legislazione vigente in materia;
- la D.C. n.1 dell'11/01/2011;

**VISTO** il Decreto dell'Assessorato Reg.le delle Infrastrutture e della Mobilità n.36/Gab. del 29.12.2016 di nomina del Commissario ad Acta sig. Ignazio Gentile;

tutto ciò premesso

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

**APPROVARE**, per le motivazioni espresse in premessa e che si hanno qui per integralmente riportate, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017-2019, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del Decreto Legislativo 198/2006 trascritte in premessa;

**TRASMETTERE** copia della presente deliberazione all'Assessorato Regionale Infrastrutture, alle OO.SS. e R.S.U. competenti;

**PUBBLICARE** altresì il presente Piano delle Azioni Positive sul sito dell'Istituto alla sezione "Amministrazione Trasparente" voce "Codici di comportamento/Pari Opportunità" nonché sempre sul sito dell'Istituto alla sezione "Attività" voce "Regolamenti";

**DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa.

**IL SEGRETARIO**  
(F.to Dr. Pietro Savona)

**IL COMMISSARIO AD ACTA**  
(F.to Ignazio Gentile)

**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO**  
F.to Sig. Gaspare Giacalone