



Città di Trapani

(Medaglia d'Oro al Valor Civile)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 122/2026

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2026-2028

L'anno 2026 il giorno 31 del mese di **marzo** alle ore **14:40** e seguenti, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede l'adunanza **TRANCHIDA GIACOMO** nella sua qualità di SINDACO.
Sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

TRANCHIDA GIACOMO	Presente
PELLEGRINO GIUSEPPE	Presente, collegato da remoto in videoconferenza
ABBRUSCATO VINCENZO	Presente, collegato da remoto in videoconferenza
VASSALLO ANDREA	Presente, collegato da remoto in videoconferenza
LA PORTA GIUSEPPE	Assente
D'ALI' ROSALIA	Presente, collegata da remoto in videoconferenza
VIRZI' GIUSEPPE VINCENZO	Assente
PASSALACQUA GIULIA	Presente
POMA GIUSY ILENIA	Presente, collegata da remoto in videoconferenza
GENCO ANDREA	Assente

Assenti: 3, La Porta Giuseppe, Virzi' Giuseppe Vincenzo, Genco Andrea.

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE **PANEPINTO GIOVANNI**.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Il Presidente illustra alla Giunta Comunale la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, predisposta dal Responsabile del procedimento competente per materia nel testo che segue:

Servizio GESTIONE DEL PERSONALE

La Dirigente del I Settore, con riferimento all'argomento indicato in oggetto, sottopone alla Giunta Comunale la proposta di deliberazione nel testo che segue:

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2026-2028

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art.48 del D.Lgs. n. 198 dell'11/04/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomini e donne", modificato dall'art. 7, comma 5, del D.lgs. 23 maggio 2000 n. 196 ha stabilito che le Pubbliche amministrazioni predispongono un Piano triennale di azioni Positive per la rimozione degli 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 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;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*", dà nuovo impulso agli obiettivi e strategie per promuovere le pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche;

Atteso 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, apposito piano triennale delle azioni positive per il triennio 2026/2028, in continuità con quello già adottato per il triennio 2025-2027 con la delibera n. 89 del 19/03/2025, al fine di consentire il proseguimento delle politiche già avviate e l'adozione di 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;

Dato atto che, essendo in itinere la procedura per il rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (CUG), non è stato possibile acquisire il preventivo parere di detto organismo sulla bozza di Piano, per cui, nelle more dell'operatività del nuovo CUG, si rende opportuno procedere all'aggiornamento del Piano Azioni Positive per il triennio 2026-2028, anche per non incorrere nel divieto assunzionale richiamato dal comma 2 dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 in caso di mancato adempimento nell'adozione dei piani di azioni positive;

Evidenziato, comunque, che tale Piano potrà essere sottoposto a revisione in ordine alle eventuali osservazioni proposte dal CUG, qualora insediato;

Visto il Piano predisposto dal Settore allegato al presente provvedimento per farne parte integrante;

Visti:

- il D.Lgs. 198/2006;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019;

proposta. n. 1883

- lo Statuto Comunale;
- l'O.R.EE.LL. e successive modifiche ed integrazioni;

DELIBERA

- 1 **Approvare** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2026-2028, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 e della direttiva n. 2/2019, allegato al presente provvedimento per farne parte integrante.
- 2 **Dare atto** che tale Piano potrà essere sottoposto a revisione in ordine alle eventuali osservazioni proposte dal Comitato Unico di Garanzia, una volta insediato.
- 3 **Incaricare** il Segretario Generale di prevedere appositi obiettivi nel Piano esecutivo di gestione in coerenza con il presente Piano delle azioni positive.
- 4 **Incaricare** l'Ufficio del Personale di inserire il presente documento nella sezione 3 del Piano Integrato di attività ed Organizzazione 2026/2028;
- 5 **Trasmettere** il presente provvedimento ai Dirigenti dell'Ente, alle OO.SS. e alla RSU aziendale, nonché pubblicarlo sul sito internet dell'Ente.

Il Titolare di E.Q.
Dott. Elio Messineo

Sottoscritta dal Dirigente
 **GABRIELE NUNZIATA**
(firma digitale ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005)
in data 31/03/2026

Indi

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la superiore proposta di deliberazione avente per oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2026-2028 ;

Preso atto che, ai sensi dell'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, la proposta di deliberazione reca solo il parere di regolarità tecnica in quanto non coinvolge aspetti finanziari;

Considerato che, in relazione ai presupposti di fatto e di diritto accertati e verificati dal Responsabile del Procedimento e dal Dirigente proponente, vengono condivisi e fatti propri tutti gli elementi della proposta di deliberazione;

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

con voti unanimi espressi mediante scrutinio palese

DELIBERA

di approvare, facendo propria in tutti i suoi elementi, la proposta di deliberazione in precedenza riportata.

Dopo di che la Giunta, con separata votazione unanime e palese

DELIBERA

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

Approvato e sottoscritto



**L'ASSESSORE ANZIANO
PELLEGRINO GIUSEPPE**

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



**IL SEGRETARIO GENERALE
PANEPINTO GIOVANNI**

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



**IL SINDACO
TRANCHIDA GIACOMO**

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

proposta. n. 1883

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2026/2028

PREMESSA

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 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 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”.

Il Comune di Trapani con la deliberazione del Consiglio Comunale n.14/2021 ha approvato il “Regolamento della Commissione per le Pari Opportunità fra uomini e donne, opportunità alla pari per le politiche di genere e i diritti civili”.

Con il Decreto Sindacale n.9/2026, parzialmente rettificato con il n. 18/2026, è stata costituita la “*Commissione per le pari opportunità tra uomini e donne, Opportunità alla pari per le politiche di genere e i diritti civili*” e ai sensi dell'art. 7 del suddetto regolamento si è provveduto a nominare i componenti.

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”.

La Direttiva n.2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione pone particolare attenzione alla attività di aggiornamento del Piano delle Azioni positive, anche in ragione del suo collegamento con il ciclo della Performance, e nello specifico il punto 3.2 della sezione I riguardante l'adozione dei piani di azioni positive.

L'Amministrazione si propone di individuare le misure da attuare volte a prevenire e rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, favorendo il benessere lavorativo delle persone, tenendo presente tutti i vincoli finanziari, normativi e organizzativi dell'attuale assetto dell'amministrazione.

A tal fine, in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive del triennio 2025-2027, è stato elaborato il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2026/2028.

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 di ruolo dell'Ente in servizio alla data del 31/12/2025 è pari a n. 297 unità di cui n. 2 Dirigenti e risulta così distinto:

Personale di ruolo	M	F
Dirigenti	1	1
Area Funzionari e dell'elevata	17	22

qualificazione		
Area Istruttori	49	66
Area Operatori Esperti	29	71
Area Operatori	21	20
Totali	117	180

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione intende realizzare un piano di azioni positive tese a:

1. Migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e valorizzare pienamente tutte le risorse umane, prescindendo dalle caratteristiche personali di genere, etnia, religione ed ideologia, tutelando il contesto lavorativo da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
2. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, realizzando interventi specifici di innovazione verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
3. Assicurare politiche di reclutamento e gestione del personale tese a rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni di coordinamento;
4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie volte al superamento di specifiche situazioni di disagio.
5. Rinnovo del CUG.

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.

AZIONI

Ambito d'azione: Ambiente di lavoro (Obiettivo 1)

- Il Comune si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di mobbing;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata e indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
- Organizzazione di un servizio di ricezione di eventuali segnalazioni, anche anonime, da consegnare al Responsabile del Servizio Personale riservando la massima discrezione, e che mensilmente provvederà ad analizzare e verificare il contenuto delle stesse.

Ambito d'azione: Formazione ed aggiornamento (Obiettivo 2)

- I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e per gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

- Sarà favorita la formazione permanente delle dipendenti nell'ottica di una costante qualificazione professionale, partecipazione di dipendenti donne a iniziative formative interne ed esterne e agevolazione nella fruizione di permessi per diritto allo studio;
- Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Ambito d'azione: Assunzioni (Obiettivo 3)

- Redigere bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità, stabilendo requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- Promuovere le dipendenti donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sotto rappresentate e favorire il riequilibrio delle presenze femminili nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi.

Ambito d'azione: Flessibilità (Obiettivo 4)

- L'Ente già assicura ai dipendenti la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata per coniugare le esigenze soprattutto delle donne lavoratrici che devono accompagnare i figli a scuola.
- Migliorare l'articolazione dell'orario di lavoro part time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente.
- Facilitare l'utilizzo di articolazioni orarie differenti, finalizzate al superamento di situazioni di disagio, ricercando opportunità di flessibilità di orario anche attraverso studi su nuove forme di conciliazione (ad. es, banca delle ore);
- Consentire l'applicazione del lavoro agile/smart working tenuto conto che dal 2020, a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, è stata già sperimentata come modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, e che il CCNL 2019-2021 lo individua come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, consentita, su base volontaria e consensuale, a tutti i lavoratori. L'anno 2025 ha visto una conferma della messa a regime del lavoro agile. Con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, dove vengono definite le modalità di attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente, le strategie e gli obiettivi di sviluppo previsti, il lavoro agile si configura come una ordinaria modalità di lavoro. È inoltre proseguita l'applicazione della nuova modalità di lavoro da remoto, inteso come forma di lavoro a distanza distinta dal lavoro agile e sostitutivo del telelavoro, legato più a esigenze conciliative e di assistenza familiare. La disabilità è uno dei criteri di accesso al lavoro da remoto;
- 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, come regolamentato all'art. 30, 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, necessitino di cure costanti.

Ambito d'azione: Rinnovo CUG (Obiettivo 5)

Attuazione delle linee guida contenute nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità avente ad oggetto *“Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”*;

MONITORAGGIO DEL PIANO

Si prevede di attuare le attività di monitoraggio:

- in itinere, come controllo sulle attività svolte relative alle azioni previste dal Piano, verifica annuale dello stato di avanzamento;
- ex-post, come misurazione degli impatti delle azioni positive del piano, tramite indicatori, qualitativi e quantitativi entro sei mesi dalla data di scadenza del piano.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

I risultati ottenuti nel periodo di vigenza del piano o le criticità riscontrate nell'attuazione degli interventi saranno oggetto di riesame alla fine del triennio per procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

PUBBLICAZIONE PIANO

Il piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso a tutti i Settori dell'Ente.

Il presente Piano, se 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, entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuto a situazioni di malessere ambientale.



Città di Trapani

(Medaglia d'Oro al Valor Civile)

Servizio GESTIONE DEL PERSONALE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA CONCOMITANTE

Sulla proposta n. 1883/2026 del Servizio GESTIONE DEL PERSONALE ad oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2026-2028 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, 31/03/2026



Sottoscritto dal Dirigente

GABRIELE NUNZIATA

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

in data 31/03/2026