



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA  
Città Metropolitana di Catania

N° 15 del 22/04/2022

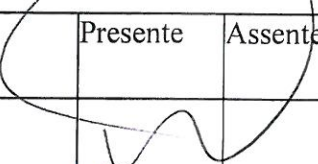
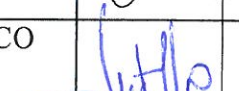
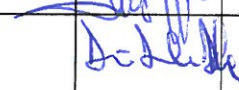
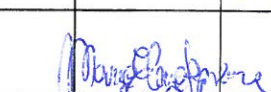
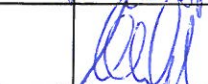
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

ORIGINALE

COPIA

OGGETTO: PIANO DI AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2022-2024 (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

L'anno DUEMILAVENTIDUE il giorno 22 del mese di 02.. alle ore 19 e minuti 30.. seguenti nella sala delle adunanze del Comune di San Pietro Clarenza, si è riunita la Giunta Municipale con la presenza dei Signori :

	COGNOME	NOME	QUALIFICA	Presente	Assente
1	SANTONOCITO	VINCENZO	SINDACO		
2	TOMASELLO	LUCIANO	VICE SINDACO		
3	DELIA	DESIREE DANIELA	ASSESSORE		
4	SAPIENZA	MARIA ELENA	ASSESSORE		
5	CAVARRA	ANDREA	ASSESSORE		

Presiede il Geom. Vincenzo Santonocito – Sindaco

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Salvatore Marco Puglisi

Il presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sulla proposta sotto riportata, relativa all'oggetto, sulla quale sono stati espressi i pareri e le attestazioni prescritti dalle leggi regionali n° 48/1991 e n° 30/2000

## LA GIUNTA MUNICIPALE

**Esaminata** la proposta di deliberazione di cui sopra relativa all'oggetto;

**Ritenuto** di provvedere in merito;

**Ad unanimità** di voti, legalmente espressi

### DELIBERA

- 1) Di **approvare** la proposta di deliberazione di cui sopra , che fa parte integrante e sostanziale del presente atto, facendola propria integralmente;
- 2) Di **dichiarare**, con separata unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile stante l'urgenza del provvedimento.

# COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

(CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA )

Ufficio del Personale

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE DEL 22/02/2022 N. 18

**OGGETTO: PIANO DI AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2022-2024**  
**(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)**

## PREMESSA:

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 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, recante “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”. In essa si mette in luce, in particolare, quanto sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per

guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il comune di San Pietro Clarenza, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, e ha individuato quanto di seguito esposto.

### **Analisi dati del Personale**

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

#### **FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2021**

Al 31/12/2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

***DIPENDENTI DI RUOLO N. 29***  
***DONNE N. 18***  
***UOMINI N. 11***

Così suddivisi per Settore:

#### **PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

<b>SETTORE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
1° Settore Amministrativo	2	4	6
3° Settore Serv. Sociali - Demografico -Elettorale - P.I. - Sport, turismo spettacolo	1	5	6
2° Settore Finanziario	1	5	6
4° e 5° Settore Tecnico	5	1	6
6° Settore Polizia Municipale	2	3	5
<b><i>TOTALE</i></b>	<b><i>11</i></b>	<b><i>18</i></b>	<b><i>29</i></b>

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

<b>CATEGORIA</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
A	2	2
B	3	13
C	5	3
D	1	0
Titolari PP.OO.	2	2
Segretario	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>18</b>

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

<b>CATEGORIA D</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA C</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	5	2	7
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
<b>CATEGORIA B</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	1	1
Posti di ruolo a part-time	3	12	15
<b>CATEGORIA A</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## Art. 1

### OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 5.** Promuovere azioni di informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sui temi delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e del benessere organizzativo.

## Art. 2

### Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di San Pietro Clarenza si impegna a:
  - garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
  - tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro idonee a prevenire: a) Pressioni o molestie sessuali; b) casi di *mobbing*; c) atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; d) atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
  - intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane al fine di favorire le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale;
  - sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.
2. Per le finalità di cui al presente Piano il Comune di San Pietro Clarenza si impegna alla costituzione del C.U.G. "Comitato Unico 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) entro il primo anno di applicazione.
3. Il Comune di San Pietro Clarenza si impegna a promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale entro il secondo anno di applicazione del presente Piano.

### **Art. 3**

#### **Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salva motivata impossibilità.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. Il principio di cui sopra è osservato oltre che nelle procedura di reclutamento dall'esterno anche in qualsiasi tipo di procedura selettiva interna, ivi compresa il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

### **Art. 4**

#### **Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)**

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e 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.
2. 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 di 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.

### **Art. 5**

#### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)**

1. Il Comune di San Pietro Clarenza garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione. A tal fine sono favorite le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso

azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

2. Nel quadro delle politiche sopradette, il Comune di San Pietro Clarenza si impegna a istituire, nel rispetto della vigente normativa contrattuale, la banca delle ore, quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione tra vita familiare ed attività professionale, entro il terzo anno di applicazione del presente Piano.
3. L'Ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte del personale dipendente della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della rete internet del Comune.

#### **Art. 6**

#### **Ambito di azione: informazione e sensibilizzazione**

#### **(OBIETTIVO 5)**

1. Il Comune di San Pietro Clarenza si impegna a promuovere iniziative volte ad assicurare l'adeguata informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sui temi delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e del benessere organizzativo, anche tenuto conto dei risultati del monitoraggio dell'attuazione del presente Piano.

#### **Art. 7**

#### **Durata e monitoraggio**

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente attraverso l'Ufficio Personale.

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

A tal fine sarà costituito un tavolo di monitoraggio all'interno del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).

Il Comune provvede a rendere noti i risultati del monitoraggio sull'attuazione del presente Piano attraverso la pubblicazione di un relazione annuale, predisposta a cura del Responsabile del Servizio Personale, sul sito web istituzionale all'interno della sezione "Amministrazione trasparente". La relazione dà altresì conto delle attività svolte dal C.U.G.

**Il Responsabile della gestione Risorse Umane      Il Responsabile del ° Settore Amministrativo**

*Dott.ssa Angela Sorge*

*Dott. Giuseppe Giandinoto*

**SETTORE 1° AMMINISTRATIVO**

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

**OGGETTO PIANO DI AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2022-2024 (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)**

**Parere del Responsabile del Settore in ordine alla regolarità tecnica**

(art. 53, legge 142/1990 come recepito dalla l.r. 48/1991 e ss.mm.ii. e art. 147 bis, comma 1, d.lgs. 267/2000 come recepito dall'art. 5 de Regolamento del Sistema dei controlli interni approvato con deliberazione del C.C. n. 3/2013)

- Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica attestante la correttezza e regolarità dell'azione amministrativa
- Si esprime parere NON FAVOREVOLE per la motivazione di cui alla nota prot. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ che si allega

San Pietro Clarenza, 22/02/2022

IL RESPONSABILE SETTORE  
Dr. Giuseppe Giandinoto

**Parere del Responsabile del Settore Finanziario in ordine alla regolarità contabile**

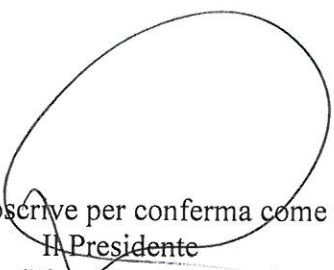
(art. 53, legge 142/1990 come recepito dalla l.r. 48/1991 e ss.mm.ii. e art. 147 bis, comma 1, d.lgs. 267/2000)

- Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità contabile.
- Si esprime parere NON FAVOREVOLE per la motivazione di cui alla nota prot. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ che allega.
- Non dovuto in quanto l'atto non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata né riflessi diretti o indiretti su situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

San Pietro Clarenza, 22/02/2022

IL RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO  
Dr. Giuseppe Giandinoto

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma come segue:

  
Il Presidente  
Geom. Vincenzo Santonocito

Assessore Anziano  
Sig. Andrea Cavarra

  
Il Segretario Comunale  
Dott. Salvatore Marco Puglisi

---

**CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE**

Il presente atto è stato affisso all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal

24/02/2022 al 11/03/2022 Reg. N° 11

Li 24/02/2022

L'Addetto all'Albo

Il sottoscritto Segretario comunale CERTIFICA che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno \_\_\_\_\_ per quindici giorni consecutivi e che contro la stessa non sono stati prodotti reclami, opposizioni o richiesta di controllo.

Li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Salvatore Marco Puglisi

---

Il sottoscritto segretario comunale, visti gli atti d'ufficio ATTESTA che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_

[ ] atto dichiarato immediatamente esecutivo;

[ ] decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione ( Art.12 L.R. 44/91).

Li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Salvatore Marco Puglisi

---

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

S. Pietro Clarenza li \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale  
Dott. Salvatore Marco Puglisi