



COMUNE DI SANTA ELISABETTA
(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO)

ORIGINALE DELLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 35

Del 25/05/2023

oggetto: **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025 DEL COMUNE DI SANTA ELISABETTA. APPROVAZIONE.**

Copia conforme all'originale della presente deliberazione viene trasmessa a:

Area n. 1 - Affari Istituzionali - Segreteria - Affari Generali e Personale - Attivita' Produttive - Contenzioso- URP- Servizi Demografici- Pubblicazione - Protocollo informatico

n. 2 - Area Servizi Finanziari, Tributarî, Economato

n. 3 - Area n. 3 - Area Assistenza Sociale, , Cultura, Sport, Pubblica Istruzione, Archivio storico

n. 4 - Area Patrimonio, Anagrafe Immobiliare, Elaborazione dati informatici e WEBGIS, - Servizi Ambiente, Igiene e Sanita, Turismo, Archivio corrente

n. 5 - Area Tecnica Manutentiva - Lavori Pubblici e Manutenzioni - Territorio ed Urbanistica e Protezione Civile

Li _____

Il Responsabile

L'anno duemilaventitRE, addi 25 del mese di Maggio alle ore 12,15 nella Residenza Municipale, in seguito a regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale sotto la Presidenza del **Sindaco Arch. Domenico Gueli** e con l'intervento degli Assessori Sigg.

			Pres.	Ass.
1)	Domenico Gueli	Sindaco	X	
2)	Iacono Giovanna	Vice Sindaco		X
3)	Rizzo Giuseppe	Assessore	X	
4)	Ciulla Salvatore	Assessore		X
5)	Fragapane Vincenzo	Assessore	X	
Num. Presenti/Assenti			3	2

Partecipa alla adunanza, il Segretario del Comune **Dott.ssa Roberta Marotta**.

Il Sindaco, nella qualità di Presidente constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta con l'assistenza del Segretario Comunale.

Nel rispetto delle direttive del Sindaco e/o dell'Assessore al ramo, si sottopone all'approvazione della Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione predisposta dal Responsabile dell'Area Segreteria Affari Generali n. 37 del 20-05-2023 dal seguente tenore:

Premesso che la parità tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei fondamentali principi affermati dal diritto nazionale e comunitario;

che gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive come disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni "...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, difatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne";

che il D.lgs. 165/01, così come modificato dal D.Lgs. 150/09 "Riforma Brunetta", dalla legge 183/2010 "Collegato Lavoro" e da ultimo dalla Legge 215/2012 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni", fa emergere con chiarezza l'attenzione del legislatore alle pari opportunità nella gestione delle risorse umane con la novità che, per le finalità perseguite dal decreto di riforma del lavoro pubblico di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari

opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, si aggiunge la garanzia dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

che il divieto di discriminazione, introdotto dal Collegato Lavoro, deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, da ultimo espressi con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal D.lgs. 5/2010, trasfusi nel D.lgs. 198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", nella parte in cui afferma che l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità ha come presupposto la eliminazione delle discriminazioni e la prevenzione delle stesse;

che le amministrazioni sono tenute a garantire ed esigere l'osservanza delle norme che vietano qualsiasi discriminazione diretta e indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa;

che il divieto di forme di violenza morale o psichica è strettamente connesso al fenomeno del *mobbing* che, come è noto, nell'ordinamento italiano non è direttamente disciplinato, ma che in già diversi contratti collettivi nazionali è stato oggetto di tutela;

che l'art. 21 del Collegato lavoro interviene anche sull'art. 7 del D.Lgs. 165/01, declinando maggiormente il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, già contenuto nell'articolo in questione, con la seguente formulazione letterale: «1. *Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*»;

che l'ulteriore intervento dell'art. 21 del Collegato Lavoro è sull'art. 57 del D.Lgs. 165/01, disposizione interamente dedicata al tema delle pari opportunità, che introduce diversi commi prima del comma 1, aventi per oggetto la costituzione e il funzionamento di un "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità*", la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", all'interno di ciascuna amministrazione, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

che tra le novità apportate dal D.lgs. 150/09 di Riforma del Lavoro Pubblico in tema di parità e pari opportunità con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della *performance*, vi è quella che la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità, come indicato all'art. 3 dello stesso decreto;

che sul tema dello sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della *performance*, si esprime la CIVIT con la deliberazione n. 22/2011;

Viste le disposizioni contrattuali in materia di pari opportunità e parità di trattamento:

- art. 4, comma 2, lett. o) del CCNL 1998/2001 secondo cui "*La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie: (...) o) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive*";
- art. 14, comma 3, del CCNL 1998/2001 che prevede che "*Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa*";
- art. 19 del CCNL del 14.09.2000 che prevede l'istituzione di Comitati per le pari opportunità con il compito di formulare proposte per concordare misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici;
- l'art. 25 del CCNL 5/10/2001, che prevede che gli enti debbano adottare con proprio atto un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nel luogo di lavoro, nel rispetto delle

forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL del 1/4/1999;

- l'art. 8 del CCNL 22/01/2004, che sancisce, al comma 3, l'obbligo di istituire specifici Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing a cui affidare una serie di compiti fra cui la proposta di definizione di un codice d' condotta;

Atteso che, con la **Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica**, sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, nonché aggiornati gli indirizzi sulle modalità di funzionamento dei *"Codici Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*;

Preso atto che la mancata adozione del Piano triennale delle Azioni Positive di cui all'art.48 del D.lgs. 198/2006, comporta il divieto di assunzione a qualsiasi titolo come prescritto all'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001;

Considerato che l'Amministrazione intende dotarsi di un Piano di Azioni Positive, per il triennio 2023-2025, nel rispetto del principio delle pari opportunità, inteso come principio fondamentale ed ineludibile da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale, per promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura;

Visto il Piano allegato alla presente deliberazione;

Atteso che il presente Piano è stato predisposto dal Segretario Comunale ed approvato dal **CUG** (Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) del Comune di Santa Elisabetta nella seduta del 19 maggio 2023, come da verbale n.1 depositato agli atti;

Preso atto che il Piano triennale delle Azioni Positive viene trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Sicilia per il parere di competenza;

PER le ragioni sopraesposte;

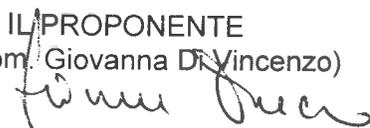
Visto il D.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

Visto lo Statuto Comunale;

PROPONE

1. **Di richiamare** quanto sopra quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. **Di approvare**, come motivato in premessa e sulla base dei principi ivi enunciati, il **Piano delle Azioni Positive** predisposto dal Segretario Comunale ed approvato dal CUG del Comune di Santa Elisabetta nella seduta del 19 maggio 2023 per il triennio 2023/2025, ai sensi di quanto disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
3. **Di dare atto che** il Piano triennale delle Azioni Positive approvato come sopra viene trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Sicilia per il parere di competenza;
4. **Di disporre** la pubblicazione del presente atto sul sito internet comunale, dandone comunicazione a tutto il Personale;
5. **Di dichiarare** la presente deliberazione, con separata ed espressa votazione unanime, immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000.

IL PROPONENTE
(Geom. Giovanna Di Vincenzo)



Ai sensi dell'art.53, comma 1 della legge 142/90, recepita con la L.R. n.48/91, nel testo modificato dall'art.12 della L.R. n.30/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della anzidetta proposta di deliberazione

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Geom. Giovanna Di Vincenzo)

Giovanna Di Vincenzo

Si esprime ai sensi dell'art. 49 e art. 147bis del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267; parere favorevole in ordine alla regolarità contabile si attesta la copertura finanziaria;

[] dichiara che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico – finanziaria e patrimoniale dell'Ente



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
(Dott. Salvatore Alesci)

LA GIUNTA

Dato atto che la proposta di deliberazione come presentata e munita dei pareri previsti dalla L.R. 48/91, come modificata con L.R. 30/2000, del tenore che precede;

Viste le leggi richiamate;

Considerato che gli elementi istruttori e valutativi inseriti nella proposta permettono di accettarla in toto;

Acquisiti il parere di regolarità tecnica del Responsabile dell'Ufficio competente ed il parere di regolarità contabile e l'attestazione di copertura finanziaria resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000 e s.m.i.;

Ritenuto pertanto di dovere approvare l'atto nello schema predisposto senza alcuna variazione;

DELIBERA

1. **Di richiamare** quanto sopra quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. **Di approvare**, come motivato in premessa e sulla base principi ivi enunciati, il **Piano delle Azioni Positive** predisposto dal Segretario Comunale ed approvato dal CUG del Comune di Santa Elisabetta nella seduta del 19 maggio 2023 per il triennio 2023/2025, ai sensi di quanto disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
3. **Di dare atto che** il Piano triennale delle Azioni Positive approvato come sopra viene trasmesso alla Consiglieria di Parità della Regione Sicilia per il parere di competenza;
4. **Di disporre** la pubblicazione del presente atto sul sito internet comunale, dandone comunicazione a tutto il Personale;

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Ravvisata l'urgenza di provvedere in merito, con separata votazione, con voti unanimi favorevoli resi in forma palese ai sensi di legge;

DELIBERA

DI DICHIARARE tale provvedimento, sussistendone le condizioni di legge, immediatamente esecutivo.



PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

Premessa

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che *“le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”*.

Il principio delle pari opportunità, come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto, a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** (CUG).

I DD.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un **Piano di Azioni Positive** tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Con la **Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica** sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le P.A. in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, nonché aggiornati gli indirizzi sulle modalità di funzionamento dei *“Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* e per rafforzarne il ruolo.

Il Ministero della Funzione Pubblica, con tale Direttiva 2/2019, fornisce, dunque, indicazioni sulle misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA, comprese due rilevazioni da effettuare entro il **1° Marzo** di ciascun anno, a partire dal 2020.

L'Amministrazione dovrà trasmettere al CUG – secondo i format allegati alla direttiva – le informazioni di seguito indicate entro il **1° Marzo** di ciascun anno:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispone entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.

Le attività attuate in base alle indicazioni contenute nella Direttiva vengono puntualmente inserite nei Piani triennali di azioni positive. A partire dal presente Piano di AZIONI POSITIVE per il TRIENNIO 2023-2025. Entro il 30 marzo di ciascun anno la relazione del CUG, indirizzata al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, verrà inviata al seguente indirizzo: monitoraggiocug@funzionepubblica.it.

Si riportano, di seguito, le principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

L'attuale Comitato Unico di Garanzia del Comune di SANTA ELISABETTA è stato rinnovato, per il quadriennio 2023/2027, con atto dirigenziale Area 1^ n. 20 in data 17/05/2023--. Il Comitato risulta oggi composto da n. 3 componenti rappresentanti le OO. SS, a livello Amministrativo e n. 3 rappresentanti dell'Amministrazione, rappresentante dei dipendenti a tempo indeterminato full-time e parziale, incluso il Presidente, individuati in forma paritaria tra entrambi i generi, tra i dipendenti dell'ente e delle organizzazioni sindacali loro rappresentative. Nell'ambito dei suddetti obiettivi, s'intende realizzare e/o proseguire, le seguenti azioni, inserendole nel presente Piano triennale delle azioni positive, adottato ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11/4/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*". In particolare, con il Piano si favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare.

Il presente Piano triennale delle azioni positive, predisposto dal Segretario comunale è stato approvato unanimemente dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità nella seduta del 19/05/2023 giusto verbale n.1 - e ha decorrenza per il triennio 2023/2025.

Nella *home-page* del sito istituzionale del COMUNE DI SANTA ELISABETTA viene inserito il link al sito dell'Ufficio della Consigliera di Parità www.consiglieradiparita.regione.sicilia.it al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità contro ogni discriminazione di genere.

Il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i Servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Personale DIPENDENTE in servizio al 31/12/2022

	D	C	B	A	TOTALI
Donne		4	0	14	20
Uomini	2	6	2	13	27
TOTALI	2	10	2	27	41

Segretario Comunale : n. 1 DONNA

Personale con funzioni di Responsabilità di P.O.

Posizione organizzativa	Uomini	Donne
AREA N.1 Amministrativa	---	1
AREA N.2 Finanziaria	1	---
AREA N.3 affari sociali	1	---
AREA N.4 Informatica	1	---
AREA N.5 Tecnica	1	---

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti dipendenti di altri Comuni in servizio presso questa Amministrazione:

1. Ai sensi dell'art. 1, c. 557, l. 311/2004 e art. 53 d. lgs. 165/2001:
n. 1 Istruttore di Vigilanza (uomo)
2. Ai sensi dell'art. 1, c. 557, l. 311/2004 e art. 53 d. lgs. 165/2001:
n. 1 Istruttore Amministrativo (uomo)
3. Ai sensi dell'art. 110, comma 1, del decreto legislativo 267/2000:
n. 1 Istruttore direttivo Contabile – Responsabile di P.O. Area Finanziaria

Emerge dai dati che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi e di conseguenza vengono rispettati i parametri indicati dall'art.48, comma 1 del D.Lgs 11/04/2006, n.198;

Organi elettivi comunali al 31/12/2021

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

Organi elettivi	Uomini	Donne
Sindaco	1	---
Giunta comunale - Assessori	3	1
Consiglio comunale	5	5

DESCRIZIONE AZIONI

1. FORMAZIONE - Percorsi formativi finalizzati all'accrescimento professionale da organizzare anche su invito e/o di concerto con l'Ufficio della Consigliera regionale di parità:

- a. **Finalità strategiche:** Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti di genere femminile e maschile;
- b. **Azioni positive (AP):**
AP 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part time;

AP 2: Sostegno alla uguale partecipazione di personale di genere sia femminile che maschile ai corsi di qualificazione, formazione e specializzazione, sulle tematiche afferenti la prevenzione di fenomeni corruttivi, in attuazione delle previsioni del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza;

AP 3: Programmare iniziative atte a favorire l'inserimento di personale con problemi di disabilità ed il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali;

- c. **Soggetti e Uffici coinvolti:** Responsabili apicali di Area titolari di P.O., Settore Personale – Gestione Giuridica, Segretario Generale;
- d. **Destinatari:** tutto il personale dipendente.

2. PERFORMANCE E MERITO:

a. **Finalità strategiche:** Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la *performance* dell'ente e fornire opportunità di crescita professionale al personale di genere femminile e maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di accesso alla carriera ed incentivi;

b. **Azioni positive (AP):**

AP 1: Individuazione e rimozione di eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione;

AP 2: Utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi, senza discriminazioni di genere;

AP 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni;

- c. **Soggetti e Uffici coinvolti:** Responsabili apicali di Area titolari di P.O., Settore Personale – Gestione Giuridica, Segretario Generale;
- d. **Destinatari:** tutto il personale dipendente.

3. ORARIO DI LAVORO:

a. **Finalità strategiche:** Promuovere pari opportunità tra il personale di genere femminile e quello di genere maschile in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;

b. **Azioni positive (AP):**

AP 1: Favorire, in attuazione della normativa vigente, politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando 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 di lavoro;

AP 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati;

AP 3: Diffusione tra il personale dipendente della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc...) attraverso la predisposizione di informative tematiche e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica;

- c. **Soggetti e Uffici coinvolti:** Responsabili apicali di Area titolari di P.O., Settore Personale – Gestione Giuridica, Segretario Generale;
- d. **Destinatari:** il personale dipendente con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o assenze prolungate per congedo parentale.

4. RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE:

a. **Finalità strategiche:** Continuare a strutturare la dotazione organica dell'ente in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL senza lacuna prerogativa di genere, valorizzando le attitudini e le capacità personali;

b. **Azioni positive (AP):**

AP 1: Assicurare nelle Commissioni la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile;

AP 2: Redazione dei bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di

pari opportunità;

AP 3: Promozione della presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili;

- c. **Soggetti e Uffici coinvolti:** Responsabili apicali di Area titolari di P.O., Responsabile Settore Personale – Gestione Giuridica, Segretario Generale;
- d. **Destinatari:** Tutti i dipendenti, Responsabili apicali di Area titolari di P.O., Responsabili di Settore, tutti i cittadini.

5. INFORMAZIONE:

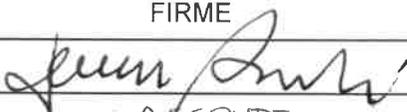
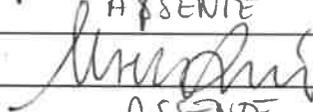
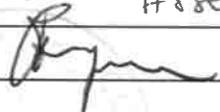
- e. **Finalità strategiche:** Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità anche attraverso iniziative su temi specifici da organizzare su proposta dell'Ufficio della Consigliera regionale di parità;
- f. **Azioni positive (AP):**
 - AP 1:** Programmare momenti di sensibilizzazione e informazione rivolti al personale di genere sia femminile che maschile sul tema delle pari opportunità;
 - AP 2:** Realizzare sul sito del Comune un'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno dello spazio denominato "Amministrazione trasparente", pubblicando tutto il materiale informativo inerenti i temi della parità (C.U.G., piano azioni positive, legislazione, analisi e casi di buone prassi, ecc.);
 - AP 3:** Attivare un indirizzo di posta elettronica dedicato, affinché i dipendenti interessati, possano contattare il C.U.G., in ordine a problematiche di competenza dello stesso;
- g. **Soggetti e Uffici coinvolti:** Responsabili apicali di Area titolari di P.O., Responsabili di Settore, Responsabile Settore Personale – Gestione Giuridica, Segretario Generale;
- h. **Destinatari:** Tutti i dipendenti, Responsabili apicali di Area titolari di P.O., Responsabili di Settore, tutti i cittadini.

PUBBLICAZIONE

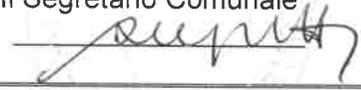
Il piano viene pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente.



La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta

	COGNOME E NOME	CARICA	FIRME
1)	Domenico Gueli	Sindaco	
2)	Iacono Giovanna	Vice Sindaco	ASSENTE
3)	Rizzo Giuseppe	Assessore	
4)	Ciulla Salvatore	Assessore	ASSENTE
5)	Fragapane Vincenzo	Assessore	

Il Segretario Comunale



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il Responsabile del servizio di pubblicazione atti e provvedimenti amministrativi;

attesta

che la presente deliberazione, in applicazione della l.r. 3 dicembre 1991, n.44 e ss. mm. ii. è stata pubblicata nel sito istituzionale www.comune.santaelisabetta.it, giusta legge n.69/2009, giorno _____ Rep. _____ per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art.11, comma 1 L.R. 44/91 e ss.mm.ii.)

Dalla Residenza Municipale, li _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio, su conforme attestazione del Responsabile del Servizio di pubblicazione atti e provvedimenti amministrativi;

attesta

che la presente deliberazione, in applicazione della l.r. 3 dicembre 1991, n.44 e ss. mm. ii. è stata pubblicata nel sito istituzionale www.comune.santaelisabetta.it, giusta legge n.69/2009, giorno _____ Rep. _____ per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art.11, comma 1 L.R. 44/91 e ss.mm.ii.)

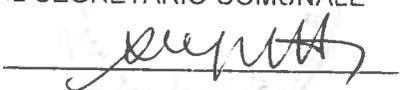
è divenuta esecutiva il giorno 25/05/2023

avendone dichiarato l'immediata esecutività il medesimo organo deliberante.

decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione all'albo pretorio

Dalla Residenza Municipale, li 25/05/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE



La presente è copia conforme all'originale.

Santa Elisabetta, li

Il Segretario Comunale Il Responsabile di Area

Ai sensi dell'art. 4 della L.R. n. 23/97

Non è stata trasmessa ai capi gruppo consiliari.

è stata trasmessa ai capi gruppo consiliari in data

S. Elisabetta, li

Il Funzionario Responsabile