



**COMUNE DI SAN PIERO PATTI**  
**Città Metropolitana di Messina**

Registro

N. 14

26-01-2022

**ORIGINALE DI DELIBERAZIONE**  
**DELLA GIUNTA COMUNALE**

**Oggetto:** PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE  
DELLE PARI OPPORTUNITA' -2022/2024-

L'anno duemilaventidue il giorno VE NTISEI del mese di Gennaio  
Con inizio alle ore 12,55, nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta  
Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig FIORE Salvatore Vittorio

Nella qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti

Ed assenti i seguenti sigg.

		Presenti	Assenti
<b>Fiore Salvatore Vittorio</b>	Sindaco	X	
<b>Interdonato Armando</b>	Vice Sindaco Ass. Anziano	X	
<b>Di Bella Gianluca Antonino</b>	Assessore	X	
<b>Marchello Carmelita</b>	Assessore		X
<b>Camuti Franco</b>	Assessore	X	

Fra gli assenti giustificati ( art. 173 dell'Ord. EE.LL. ) i sigg:

Con la partecipazione del Segretario Comunale Dott.ssa Giuseppina Maria Cammareri  
Il Presidente constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione  
ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato e di cui all'infra riportata proposta.

## AREA AMMINISTRATIVA

Prop. n. 11

del 25.01.2021

**Oggetto:** Piano Triennale delle azioni positive delle pari opportunità triennio - 2022-2024-

### Relazione

#### Premesso che:

- il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
  - a seguito della Legge n. 183/2010, le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
  - con deliberazione di Giunta Municipale n. 288/2011 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del CUG, stabilendo che tra i compiti del Comitato vi sono anche quelli propositivi;
  - Vista la deliberazione di G.M. n.132/2021 con la quale è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023;
  - Considerato che occorre procedere all'approvazione di un nuovo Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024;
  - Richiamato il Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi laddove all'art. 6 - comma 3 lettera a) - recita "L'Ente nella gestione delle risorse umane garantisce la pari opportunità tra uomini e donne e la parità di trattamento di lavoro";
  - Considerato che il Comune di San Piero Patti, in coerenza con il proprio Regolamento, oltre che con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone, condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;
  - Che gli interventi del PAP sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione e, in tale ottica, in coerenza con gli altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il PAP é da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno potrà essere aggiornato ed approvato per il triennio successivo;
- Che** con nota protocollo n. 331 del 12.01.2022 la bozza del piano delle azioni positive 2022/2024, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, è stata trasmessa alla Consigliera Provinciale per le pari opportunità;
- Che** ad oggi non è ancora pervenuto alcun riscontro alla predetta nota;
- Ritenuto necessario approvare il PAP per il triennio 2022-2024 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante;
- Visto il vigente Statuto Comunale;
- Visto il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi;
- Visto il D. Lgs. 267/2000;
- Visto il D. Lgs. 165/2001;

### PROPONE

*Per quanto riportato in premessa, che qui si intende integralmente trascritto,*

**1- DI APPROVARE** il Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2022-2024, allegato alla presente deliberazione come parte integrante;

- 2- **DI DARE ATTO** che l'Area Amministrativa promuoverà e/o coordinerà le attività previste dal PAP in collaborazione con il nominando CUG;
- 3- **DI PROVVEDERE** affinché il presente PAP sia trasmesso ai responsabili di area dell'Ente, al nominando CUG, alla RSU comunale e alle OO.SS. territoriali;
- 4- **DI INCARICARE** il responsabile dell'area amministrativa di questo Ente di tutti gli adempimenti necessari e conseguenti al presente provvedimento;
- 5- **DI PUBBLICARE** la presente deliberazione ai sensi dell'art. 23, lettera d, del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente";
- 6- **DI DICHIARARE** la presente immediatamente esecutiva, ai sensi di legge, stante l'urgenza di provvedere in merito.

Il Responsabile dell'Istruttoria  
Dott.ssa Franca Saltafosso

Il Sindaco  
Salvatore ~~Vignolo~~ FIORE



Comune di San Piero Patti



*Città Metropolitana di Messina*

---

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE  
DELLE PARI OPPORTUNITA'  
2022/2024**

**Allegato alla delibera di G.M. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_**

**Richiamato** il Decreto legislativo n.198 del 11/4/2006 ad oggetto: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n,246" che detta disposizioni per la promozione delle:

- pari opportunità e donna nei rapporti etico-sociali,
- pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici,
- .pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici;

**Dato atto** che con il decreto legislativo n.5 del 25/1/2010 si è data attuazione alla direttiva 2006 54/CE relativa al principio delle pari opportunità tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

**Visto** in particolare , l'art.48 del decreto legislativo n.196/2006 il quale dispone che "le Amministrazioni Pubbliche, compresi i Comuni, debbono adottare un piano di azioni positive , di durata triennale, finalizzate a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne";

**Visto** l'art.57 del D.Lgs 165/2001 il quale dispone la costituzione del Comitato Unico di Garanzia/CUG), nei modi e termini in esso stabiliti;

**Vista** la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011;

**Considerato** che il Comune di San Piero Patti nel prossimo triennio intende realizzare un piano di azioni positive rivolto a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne.

L'obiettivo delle azioni positive può quindi essere letto come una accelerazione nel processo di instaurazione dell'uguaglianza di fatto eliminando forme di discriminazione dirette ed indirette nei confronti delle lavoratrici.

Il piano delle azioni positive sarà quindi 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, coerentemente con la linea già tracciata dalle passate amministrazioni.

**Monitoraggio dell'organico distinto per categoria e genere**

Organico attuale del personale in servizio alla data del 01/01/2022 al Comune di San Piero Patti che presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne, rilevabili dalle seguenti tabelle :

**A tempo indeterminato**

Categoria	Uomini	Donne	Totale
D	0	01	01
C	05	15	20
B	05	01	06
A	02	05	07

**LSU**

Categoria	Uomini	Donne	Totale
D	00	00	00
C	01	02	03
B	01	00	01
A	04	03	07

## **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

Nel corso del prossimo triennio 2022/24 il Comune di San Piero Patti intende realizzare un piano di azioni positive finalizzato a raggiungere gli obiettivi di seguito riportati:

### **DESCRIZIONE INTERVENTO N.1 Comitato Unico di Garanzia**

**Obiettivo** :Provvedere alla nuova nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

**Finalità strategiche** : Migliorare e valorizzare il benessere lavorativo e sensibilizzare il personale sulle tematiche delle discriminazioni: Aree/Servizi-Segretario- Ufficio Personale

**Azione positiva 1**: Informazione interna a tutti i dipendenti attraverso il sito istituzionale dell'Ente sulla costituzione del CUG e il suo funzionamento:

**Soggetti e Uffici coinvolti**: Responsabili

**A chi è rivolto**: A tutti i dipendenti

### **DESCRIZIONE INTERVENTO N. 2 -Formazione**

**Obiettivo**: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del Triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo " nell'ambito di progressioni orizzontali future.

**Finalità strategiche** : Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti-

**Azione positiva 1**: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici a tempo determinato

**Azione positiva 2**: Predisporre riunioni di settore con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei responsabili.

**Azione positiva 3**: predisporre un piano di formazione annuale al quale tutti i dipendenti avranno accesso.

Gli attestati dei corsi frequentanti verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'ufficio personale.

**Soggetti e uffici coinvolti**: Responsabili aree/servizi segretario\_ufficio personale

**A chi è rivolto**: a tutti i dipendenti

### **DESCRIZIONE INTERVENTO N. 3 -Orari di lavoro**

**Obiettivo**: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione , anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo del lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare soluzione che permetta di potere meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

**Finalità strategiche**: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili . Realizzare economie di genere attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro:

**Azione positiva 1**: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, e al tipo di attività svolta dal lavoratore

**Azione positiva 2**: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo la maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati

**Azione positiva 3:** L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente.

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Responsabili di Aree/Servizi-Segretario-Ufficio Personale

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

#### **DESCRIZIONE INTERVENTO N.4 – Sviluppo Carriera e professionalità**

**Obiettivo:** Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

**Finalità strategiche :** Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno.

**Azione positiva 1:** Programmazione percorsi formazioni specifici rivolti sia al personale femminile che maschile:

**Azione positiva 2:** Utilizzare i sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione di genere

**Azione positiva 3:** Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base delle professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazione. Nel caso di analogia quantificazione e preparazione professionale, prevede ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Ufficio Personale.

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti

#### **DESCRIZIONE INTERVENTO N.5 – Informazioni**

**Obiettivo:** Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area e Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazioni al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'amministrazione intende intraprendere.

**Azione positiva 1:** Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area e Servizi sul tema delle Pari opportunità.

**Azione positiva 2:** Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni periodiche. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Ufficio Personale, Urp e Segretario:

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti ai Responsabili di aree e Servizi a tutti i cittadini.

#### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha la durata triennale 2022-24. In attesa della nomina del Comitato Unico di garanzia di cui all'art.57 del D.Lgs 31/3/2001, n. 165 come modificato dall'art.21 della legge 04/11/2010, n.183.

Il Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate dall'istituendo Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità.

Il Piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente e sia sul sito Internet istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

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

In ordine all'acclusa proposta di deliberazione , ai sensi dell'art. 53 della Legge 08-06-1990 , n. 142 , recepito dell'art. 1° , lettera i ) della L.R. 11-12-1991 , n. 48 e successive modifiche vengono espressi i relativi pareri come appresso:

IL RESPONSABILE dell'area interessato – per quanto concerne la regolarità tecnica – esprime parere : favorevole

Data 25-1-2021

Il Responsabile dell'area amministrativa  
Dott.ssa Graziella Castellino

In ordine all'acclusa proposta di deliberazione , e in ordine ai vincoli contenuti nell'art. 9 del D.L. 78/2009, convertito nella legge 3 agosto 2009 n. 102, nonché dalla circolare del Ministero dell'Economia e Finanza 6 aprile 2011, n. 11, il RESPONSABILE del servizio interessato **DICHIARA** : che in relazione all'impegno di spesa di € \_\_\_\_\_ è stato preventivamente accertato che il programma dei conseguenti pagamenti è compatibile sia con gli stanziamenti di bilancio, sia con le regole di finanza pubblica e, conseguentemente, con il rispetto di quanto previsto dal patto di stabilità interno, nonché con gli indirizzi posti da questa amministrazione

Data.....

Il Responsabile

IL RESPONSABILE di ragioneria – per quanto concerne la regolarità contabile – esprime parere: favorevole

Data...25.01.2021.....

Il Responsabile dell'Area Ragioneria  
Dott.ssa Graziella Castellino

Inoltre , il responsabile del servizio finanziario , a norma dell'art. 55 della Legge 08-06-1990 , n. 142 recepito dell'art.1, comma 1° , lettera i ) della L.R. 11-12-1991 , n. 48 e successive modificazioni , nonché l'art. 153 , comma 5 D.Lgs 267/2000

### ATTESTA

Che la complessiva spesa di , trova copertura finanziaria alla MISSIONE PROGRAMMA .TITOLO  
CAPITOLO del bilancio 2022 ( Imp. Provv. n. \_\_\_\_\_ )

Data.....

Il Responsabile dell'area Ragioneria

Dott.ssa Graziella Castellino

### LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la superiore proposta di deliberazione ;  
CONSIDERATO che //

VISTA la Legge 08-06-1990 , n. 142 così come recepita con Legge Regionale 11-12-1991, n. 48 e successive modificazioni ;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTA la Circolare n. 02 dell'11-04-1992 dell'Assessorato Regionale degli Enti Locali ;

VISTI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 53 della Legge 08-06-1990 , n. 142 recepito dall'art. 1, comma 1° , lettera i) della L.R. 11-12-1991, n. 48 e successive modificazioni ;

VISTO l'O.A.EE.LL. vigente in Sicilia ;

con voti unanimi , resi nelle forme di legge.

### DELIBERA

di approvare l'acclusa proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo .

### LA GIUNTA MUNICIPALE

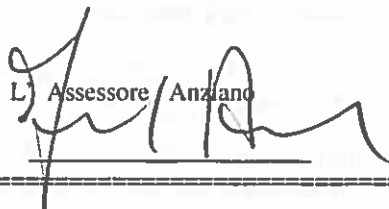
Con separata votazione espressa ad unanimità di voti nelle forme di legge,

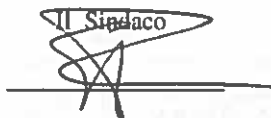
### DELIBERA

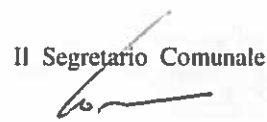
Di dichiarare la presente immediatamente esecutiva per i motivi esposti in proposta.

ACCORDO 13,02 ESCE L'ASSESSORE DI BRUNO RIANCUVA A -

Il presente verbale, dopo la lettura si sottoscrive per conferma

L' Assessore / Anziano  


Il Sindaco  


Il Segretario Comunale  




Il presente atto è stato pubblicato all' Albo Pretorio on-line

Il 27-01-2022  
E fino al 11-02-2022

L'Addetto  
Giovanni Di Dio

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica , su conforme attestazione dell' Addetto , che la presente deliberazione :  
E' stata pubblicata all' Albo Pretorio on-line il giorno 27-01-2022

Ed ivi è rimasta affissa per 15 gg. consecutivi

Dal 27-01-2022 al 11-02-2022

Li \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Giuseppina Maria Cammareri

Il sottoscritto Segretario Comunale , visti gli atti d'ufficio ,

#### ATTESTA

Che la presente deliberazione, pubblicata all' Albo Pretorio Comunale on-line il 27-01-2022

E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO 26-01-2022

Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione art. 12 comma 1 L.R. 44/91 ;

Perché dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi art.12 comma 2 L.R. 44/91.

Dalla Residenza Municipale , Li 26-01-2022

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Giuseppina Maria Cammareri

