



# COMUNE DI SORTINO

(Libero Consorzio Comunale di Siracusa)

## COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 57 **OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE -**  
**TRIENNIO 2022-2024 ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006**  
DEL 25-5-2022

L'anno duemilaventidue il giorno 25 (VENTICINQUE) del mese di MAGIO alle ore 19.15 nella Sala delle Adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale nelle forme di legge. Presiede l'adunanza il Sig. Vincenzo Parlato nella sua qualità di Sindaco e sono presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

Composizione della Giunta Comunale		Presenti	Assenti
<i>Sig. Vincenzo PARLATO</i>	<i>Sindaco</i>	X	—
<i>Dott. Giuseppe Messina</i>	<i>Vice Sindaco</i>	X	—
<i>Dott. Vincenzo Bastante</i>	<i>Assessore</i>	X	—
<i>Sig. Sebastiano Palì</i>	<i>Assessore</i>	X	—
<i>Sig.ra Carmela Tuccitto</i>	<i>Assessore</i>	—	X
Totale		4	1

Con la partecipazione del Segretario Dott. Antonino Bartolotta.

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

### LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla presente deliberazione relativa all'oggetto hanno espresso parere:  
il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica:

FAVOREVOLE

- CONTRARIO PER LE SEGUENTI MOTIVAZIONI: \_\_\_\_\_
- NON NECESSARIO IN QUANTO ATTO DI MERO INDIRIZZO.

Data 25-05-2022

f.to Il Responsabile  
SIG. TUCCIO R.

il responsabile di ragioneria, per quanto concerne la responsabilità contabile e/o la copertura finanziaria ai sensi dell'Art.55 L.R.n.44/91:

FAVOREVOLE

- CONTRARIO CON LE SEGUENTI MOTIVAZIONI: \_\_\_\_\_
- NON NECESSARIO IN QUANTO DALL'ATTO NON SCATURISCE IMPEGNO DI SPESA.

Data 25-05-2022

f.to Il Responsabile  
SIG. TUCCIO R.

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE -  
TRIENNIO 2022-2024 ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006**

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

**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;
- in particolare il Piano di Azioni Positive (d'ora in poi PAP) è teso a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e, tra gli altri:
  - Azioni atte a promuovere e/o potenziare iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione tra vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
  - azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
  - azioni atte a favorire interventi e progetti, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*-nell'amministrazione comunale;

VISTA 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, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per il perseguimento delle pari opportunità, considerate, al pari del rispetto e della valorizzazione delle differenze, come un fattore di qualità;

RITENUTO pertanto di dovere provvedere all'approvazione del piano triennale 2022-2024 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del d.lgs. 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO CHE tra gli obiettivi dell'Amministrazione, vi è quello relativo alla "pari opportunità e benessere organizzativo" al raggiungimento del quale concorrono tutte le misure ed azioni volte a prevenire, monitorare e rimuovere ogni forma di discriminazione, violenza e disagio nell'ambiente di lavoro;

DATO ATTO CHE la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

**VISTI:**

- il D. Lgs. 267/2000;
- il D. Lgs. 165/2001;
- il D. Lgs. 198/2006 e il D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni;

**PROPONE**

PER I MOTIVI di cui in premessa, qui per intero richiamati:

DI APPROVARE il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 allegato alla presente deliberazione come parte integrante, ai fini dell'adozione;

DI PROVVEDERE affinché il presente Piano sia:

# Comune di Sortino



PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO  
2022-2024 ex art. 48 D.Lgs. 198/2006 "CODICE  
DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E  
DONNA"

## Premessa

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.L.vo 23 maggio 2000 n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” ed alla L. 10 aprile 1991 n.125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali e, 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 ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie sin tanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il piano potrà permettere all’Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza, del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti all’Amministrazione comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace;

Il Comune di Sortino, 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 pertanto ha individuato quanto di seguito esposto

## Situazione attuale

L’analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato ( tempo pieno e part time) , alla data del 31/12/2021, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Personale a tempo indeterminato	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
Uomini	9	4	15		28
Donne	3	5	40		48
Totale	12	9	55		76

## Obiettivi

Gli obiettivi che l’Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell’arco del triennio sono:  
Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;  
Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;  
Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

#### Azioni positive

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;

In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;

Redazioni di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;

Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali;

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati;

#### Durata del Piano, pubblicazione e diffusione

Il presente piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione. Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su conforme attestazione del messo comunale, si certifica che copia integrale della presente deliberazione è stata pubblicata all'albo Pretorio Comunale (ON-LINE) dal...27 MAG. 2022... al ...11 GIU. 2022... numero del registro delle pubblicazioni. 709

Dalla residenza Municipale, li ....27 MAG. 2022....

*Il Messo Comunale*  
**IL MESSO COMUNALE**  
*(Scamporlino Marie)*

*Il Segretario Generale*  
f.to Dott. Antonino Bartolotta

## CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il Sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

### ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il ...25.5.2022.....

- perché dichiarata immediatamente esecutiva (Art. 134 comma 4 del Testo Unico 267/2000);
- Decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione senza reclami e/o opposizioni (Art. 134 comma 3 del Testo Unico 267/2000);

Sortino, .....

*Il Segretario Generale*  
f.to Dott. Antonino Bartolotta

---

*E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE.*

Dalla Residenza Municipale, \_\_\_\_\_

*Il Segretario Generale*  
Dott. Antonino Bartolotta