



COMUNE DI SORTINO
(LIBERO CONSORZIO DI SIRACUSA)

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 38 DEL 21-2-2024 OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
PER LE PARI OPPORTUNITÀ DEL TRIENNIO 2024-2026.

L'anno duemilaventiquattro il giorno VENTUNO del mese di FEBBRAIO alle ore ...18:45...
nella Sala delle Adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme
di legge.

Presiede l'adunanza il Dott. Vincenzo Parlato nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti
ed assenti i seguenti Sigg:

COMPOSIZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE		PRESENTI	ASSENTI
1) DOTT. VINCENZO PARLATO	SINDACO	X	—
2) DOTT. VINCENZO BASTANTE	VICE SINDACO	X	—
3) SIG. BONGIOVANNI SEBASTIANO	ASSESSORE	—	>
4) SIG. MAGNANO ORAZIO	ASSESSORE	>	—
5) SIG. MURE' SOFIO	ASSESSORE	—	X
6) SIG.RA CARMELA TUCCITTO	ASSESSORE	X	—
TOTALE		4	2

Con la partecipazione del Segretario Comunale 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 19/02/2024

F.to IL RESPONSABILE
DOTT. V. DIPIETRO

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 19/02//2024

F.to IL RESPONSABILE
DOTT. V. DIPIETRO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DEL TRIENNIO 2024-2026

PREMESSO che:

- in tema di pari opportunità, la normativa vigente impone l'obbligo a carico delle amministrazioni pubbliche della predisposizione dei piani triennali delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro (art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 e art. 7, comma 5, D.Lgs. n. 196/2000);
- il su menzionato art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, riformando l'art. 7, c. 5, del D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, ha precisato come sia necessario:
 1. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
 2. assicurare *"parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro"* (art. 7, c. 1 sulla *"gestione delle risorse umane"* del predetto D.Lgs. n. 165/2001);
 3. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
 - a) riservare alle donne, *"salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso"*, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all'art. 35, c. 3, lett. e) del medesimo D.Lgs. n. 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di *"esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali"*;
 - b) adottare atti regolamentari *"per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro"*;
 - c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

VISTA la seguente normativa e prassi di riferimento in materia di pari opportunità di lavoro:

- Legge n. 125 del 10/04/1991;
- D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000;
- D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 recante *"Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna"*;
- D.Lgs. n. 5 del 25/01/2010;

EVIDENZIATO che l'art. 21 della Legge n. 183/2010, avente ad oggetto *"Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"*, ha apportato diverse modifiche, in materia di pari opportunità, al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

DATO ATTO che il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04/03/2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

CONSIDERATO che la Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019, emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione congiuntamente con il Sottosegretariato delegato alle pari opportunità recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"*, sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG;

VISTA la deliberazione n. 12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del *"Piano triennale delle azioni positive"* previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198;

PRESO ATTO che in caso di mancato adempimento relativo alla predisposizione dei piani triennali di azioni positive la sanzione consiste nell'applicazione dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, il quale prevede il divieto di effettuare assunzioni (art. 7, comma 5 – ultimo periodo – del D.Lgs. n. 196/2000);

RITENUTO necessario provvedere all'aggiornamento del "*Piano delle Azioni positive per il triennio 2024-2026*";

DATO ATTO che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, è corredata dal previsto parere tecnico favorevole del Responsabile del Settore Contabile;

ATTESO che il presente atto può prescindere dal parere di regolarità contabile e dal parere dell'organo di revisione in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

VISTI:

- la Legge 07 agosto 1990, n. 241, recante "*Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi*" e successive modificazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*";
- la Direttiva n. 2/2019 emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione congiuntamente con il Sottosegretariato delegato alle Pari Opportunità;
- il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento per il funzionamento e l'organizzazione degli uffici e dei servizi;

SI PROPONE

Per le motivazioni espresse in premessa e che qui si intendono integralmente ripetute e trascritte:

1. **DI APPROVARE** l'allegato "*Piano delle Azioni Positive per le Pari Opportunità del triennio 2024-2026*", il quale forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246*";
2. **DI DARE ATTO** che l'Ente non deve mettere in atto azioni speciali volte a favorire il riequilibrio della presenza femminile, ovvero non deve procedere ad assumere personale di sesso femminile, in quanto le donne ricoprono il 66% dei n. 71 posti occupati al 31/12/2023 previsti nella Pianta Organica dell'Ente, come si evince dalle Tabelle accluse al Piano *de quo*, motivo per cui per le future assunzioni si dovrà tenere conto solamente delle reali esigenze dei diversi Servizi e dei diversi Settori dell'Ente;
3. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento è parte integrante e sostanziale del PIAO;
5. **DI TRASMETTERE** copia del presente atto alle RR.SS.UU. ed alle Organizzazioni Sindacali per quanto di loro competenza;
6. **DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Il Responsabile del Settore Contabile
Dott. Vito Di Pietro





Patrimonio mondiale dell'UNESCO



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Comune di Sortino

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' DEL TRIENNIO 2024-2026

PREMESSA

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

A. IL CONTESTO EUROPEO:

- Direttiva 2000/43/CE. Nel giugno 2000, la Commissione Europea ha adottato una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo era quello di assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche occupazionali, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche;
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, in vigore dal 15 agosto 2006, che contiene disposizioni per attuare il principio della parità di trattamento attraverso una normativa che regola l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale e che disciplina, inoltre, le condizioni di lavoro, la retribuzione e i regimi professionali di sicurezza sociale.

B. IL CONTESTO NORMATIVO NAZIONALE:

- Legge n. 125 del 10/04/1991 recante "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Legge n. 53 del 08/03/2000 recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (artt. 7, 54 e 57);
- D.Lgs. n. 198 del 01/04/2006 recante "Codice delle pari opportunità";
- D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 recante "Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21) avente ad oggetto "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità recante "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- Legge n. 124 del 07/08/2015 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione congiuntamente con il Sottosegretario delegato alle pari opportunità recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche", che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG;

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 recante "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". In particolare, l'art. 48, nonché le Direttive Ministeriali, prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c. 1, lett. c), 7 c. 1 e 57, c. 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla "rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

La normativa vigente e le direttive ministeriali indicano le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., ed hanno 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. 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 Sortino, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed 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.

Nell'ambito delle finalità espresse dalla citata Legge n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente "Piano delle azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2024-2026".

Il presente Piano è predisposto in attuazione di quanto prescritto nello specifico dal D.Lgs. n. 198/2006 in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. La legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- l'individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- la facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- l'adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro;
- informazione/formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Con il presente Piano di Azioni Positive il Comune di Sortino favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all'individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche tramite l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, fatte salve le attuali norme della fattispecie;
- 4) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche,

continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI SORTINO: ANALISI DELLA STRUTTURA AL 31/12/2023

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio il Comune di Sortino presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici:

Tabella 1: Quadro del personale dipendente in servizio, full-time e part-time, a tempo determinato, indeterminato, a scavalco ed in convenzione, suddiviso per sesso e categoria, al 31/12/2023 (escl. Segretario comunale):

DONNA	47
A	2
B	4
C	39
D	2
UOMO	24
A	5
B	3
C	13
D	3
Totale complessivo	71

Tabella 2: Quadro del personale dipendente in servizio, full-time e part-time, a tempo determinato, indeterminato, a scavalco ed in convenzione, suddiviso per Settore e sesso, al 31/12/2023 (escl. Segretario comunale):

SETTORE AMMINISTRATIVO	18
DONNA	11
UOMO	7
SETTORE CONTABILE	13
DONNA	12
UOMO	1
SETTORE POLIZIA MUNICIPALE	10
DONNA	5
UOMO	5
SETTORE SERVIZI SOCIALI	17
DONNA	17
SETTORE TECNICO	13
DONNA	2
UOMO	11
Totale complessivo	71

Come leggibile nei numeri riportati nelle tabelle sopra, l'Ente, nell'ambito delle finalità espresse dalla L. n. 125/1991 e ss.mm.ii, deve mettere in atto azioni volte a "realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", ma non ha la necessità di "favorire l'occupazione femminile", in quanto il 66% dei dipendenti sono donne.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Al fine del raggiungimento degli obiettivi previsti dalla normativa vigente, come sopra esposti dettagliatamente, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2024-2026.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

OBIETTIVO 1: FORMAZIONE SVOLTA IN ORARIO DI LAVORO

Obiettivo: Favorire la partecipazione dei dipendenti, ed in particolare delle donne, alla formazione. Partendo da alcune positive esperienze, sino ad oggi sperimentate, di formazione *on site* e a distanza mediante *e-learning*, potenziare tale metodologia.

Azione positiva 1: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità interne ove esistenti.

Costo: da quantificare.

Soggetti e Uffici coinvolti: tutti.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

2. DESCRIZIONE INTERVENTO: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne 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.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Azione positiva 1: Sperimentare forme di orario flessibile.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Soggetti e Uffici coinvolti: tutti.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

3. DESCRIZIONE INTERVENTO: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

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

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 2: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: tutti.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. DESCRIZIONE INTERVENTO: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità.

Soggetti e Uffici coinvolti: tutti.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

5. DESCRIZIONE INTERVENTO: TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIA, MOBBING E DISCRIMINAZIONI.

Obiettivo: L'Amministrazione Comunale si impegna a fare 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 avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Soggetti e Uffici coinvolti: tutti.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

6. DESCRIZIONE INTERVENTO: GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.

Obiettivo: L'Amministrazione Comunale si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

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 un candidato uomo, e l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Sortino si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Soggetti e Uffici coinvolti: tutti.

A chi è rivolto: a tutti i portatori di interesse.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale (2024-2026).

Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti 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.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la superiore proposta;

RITENUTA la necessità di provvedere in merito e fatte proprie le osservazioni e le argomentazioni riguardo al provvedimento proposto;

VISTO l'O.R.E.L. vigente nella legislazione Siciliana e il suo regolamento di attuazione;

Con voti unanimi espressi nei modi e forme di legge;

D E L I B E R A

DI APPROVARE integralmente l'allegata proposta relativa all'argomento in oggetto che fa parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;

IL PRESIDENTE

F.to Dott. Vincenzo Parlato

L'ASSESSORE A.

F.to Dott. Vincenzo Bastante

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Antonino Bartolotta

DICHIARARE con successiva e separata votazione la presente deliberazione immediatamente esecutiva , ai sensi di legge, stante l'urgenza di provvedere in merito,

IL PRESIDENTE

F.to Dott. Vincenzo Parlato

L'ASSESSORE A.

F.to Dott. Vincenzo Bastante

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Antonino Bartolotta

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 **22 FEB 2024**

0.8 MAR. 2024 ...al n.ro **279**...registro delle pubblicazioni.

Dalla Residenza Municipale, li **22 FEB 2024**

IL MESSO COMUNALE
F.to **IL MESSO COMUNALE**
Pulvirenti Sofio

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to **Dott. Antonino Bartolotta**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio

ATTESTA

- Che la presente deliberazione, è divenuta esecutiva il **21-2-2024**

Decorsi 10 giorni dalla data d'inizio della pubblicazione.

Perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12, 2° comma L.R. n. 44/91)

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to **Dott. Antonino Bartolotta**

È copia conforme all'originale

Dalla Residenza Municipale,

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to **Dott. Antonino Bartolotta**
