



## COMUNE DI RANDAZZO

Città Metropolitana di Catania

### ORIGINALE DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

N. 19 DEL 07-02-2023

**OGGETTO:** Approvazione piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità per gli anni 2023-2025.

L'anno duemilaventi TRE il giorno SETTE del mese di FEBBRAIO alle ore 19.00 e segg., nella sala delle adunanze del Comune suddetto, a seguito di regolare convocazione, si è riunita la Giunta Municipale presenti numero QUATTRO Assessori, secondo il seguente prospetto:

		Presente	
Francesco SGROI	SINDACO	<input checked="" type="checkbox"/> sì	<input type="checkbox"/> no
Emilio Emanuele LA PIANA	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/> sì	<input type="checkbox"/> no
Concetta Carla Luisa FOTI	ASSESSORE	<input type="checkbox"/> sì	<input checked="" type="checkbox"/> no
Maria Enrichetta GIARDINA	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/> sì	<input type="checkbox"/> no
Gianluca Giuseppe ANZALONE	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/> sì	<input type="checkbox"/> no
Nunzio Gerardo PROIETTO BATTURI	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/> sì	<input type="checkbox"/> no

Partecipa il Segretario Generale Dott. ...Salvatore Marco PUGLISI

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato:

Il Proponente

Il Responsabile

**PREMESSO che:**

- il D.Lgs. 198/2006 all'art.48 prevede che “ ... *le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le provincie e i comuni.. predispongono piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono rappresentate, ai sensi dell'art. 42, c. 2 lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi*”;
- gli obiettivi del D.Lgs. n. 198/2006 sono i seguenti:
  - ✓ Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
  - ✓ Divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
  - ✓ Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
  - ✓ Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
  - ✓ Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31);
- il D.Lgs. n. 150/2009, emanato in 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, stabilisce ulteriori obiettivi ed in particolare l'art. 8 “*Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*”, al comma 1, prevede che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n.165 del 30 marzo 2001, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed trattamento sul lavoro, prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, tra gli altri l'onere di:
  - ✓ riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e)
  - ✓ adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica;
  - ✓ garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

- ✓ finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;

**PRECISATO** che la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

**DATO ATTO** che l'attività di questa Amministrazione è sempre stata improntata al rispetto delle pari opportunità, come rilevabile dalla presenza di entrambi i sessi nella struttura dell'Ente;

**RITENUTO** di dover adottare secondo le previsioni del citato D.Lgs. il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2023/2025;

**PRESA VISIONE** del "Piano azioni positive per il triennio 2023/2025" e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.;

VISTA la L. 448/2001;

VISTO il D.Lgs. n. 198/2006;

ACQUISITI i pareri di cui all'art. 49 del T.U.E.L., D.Lgs. 267/2000,

#### DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente riportate anche se non materialmente trascritte

1. APPROVARE il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2023/2025, redatto ai sensi dell'art.48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso.
2. DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente.
3. DARE mandato al Responsabile del I Settore di informare dell'adozione della presente deliberazione, le Organizzazioni Sindacali e la Consigliera di parità territorialmente competente.
4. DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".
5. DICHIARARE, con successiva unanime votazione, il presente atto, urgente ed immediatamente esecutivo, ai sensi art. 134 comma 4 del T.U.E.L.

**Pareri espressi ai sensi dell'Art. 53 L. 142/90, recepito dalla L.R. 48/91  
e modificata dall'Art. 12 della Legge n. 30/2000**

**Il Responsabile del Servizio interessato –**

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: FAVOREVOLE.

Randazzo, li .....

IL RESPONSABILE



**Il Responsabile di Ragioneria – per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: FAVOREVOLE.**

Randazzo, li .....

IL RESPONSABILE L'UFFICIO DI RAGIONERIA

**Il Responsabile del Servizio Finanziario A T T E S T A** che la complessiva spesa di euro ..... trova la relativa copertura finanziaria sui fondi del/i sottoelencato/i così come da prospetto che segue:

CAP.	RES. COMP.	DESCRIZIONE	IMPORTO	PRENOTAZ. IMPEGNO	IMPEGNO

Randazzo, li .....

IL RESPONSABILE L'UFFICIO DI RAGIONERIA

LA GIUNTA

**Vista** la superiore proposta relativa all'oggetto;

**Preso atto** dei presupposti di fatto e di diritto posti a base della proposta;

**Condivisi** i motivi che determinano l'emanazione dell'atto e i fini che si intendono perseguire;

**Considerata** la proposta che precede meritevole di approvazione in quanto diretta a soddisfare gli interessi di questo Ente;

**Visti** i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 53 della l. n. 142/90, recepito dalla L.R. n.48/91;

**Visto** il vigente Ordinamento EE.LL.;

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi e termini di legge;

D E L I B E R A

Di approvare e fare propria la proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo sia per la parte relativa ai presupposti di fatto e di diritto che per la motivazione e per la parte dispositiva.

Dichiarare l'atto immediatamente esecutivo, stante l'urgenza di provvedere.

Letto, approvato e sottoscritto.

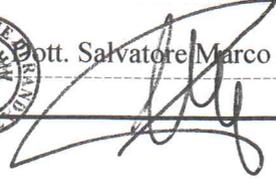
IL SINDACO  
Francesco SGROI

L'ASSESSORE ANZIANO



IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Salvatore Marco PUGLISI



Il sottoscritto Messo Comunale dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio dal

**08 FEB. 2023** al **23 FEB. 2023**

Randazzo, li .....

IL MESSO COMUNALE

### CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica, su conforme attestazione del Messo Comunale, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal **08 FEB. 2023** al **23 FEB. 2023** e che contro di essa non sono stati presentati opposizioni o reclami.

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Salvatore Marco PUGLISI



Randazzo, li .....

### CERTIFICATO DI AVVENUTA ESECUTIVITÀ

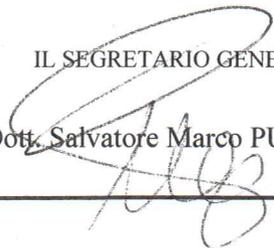
Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **07-02-2023**.....:

- Ai sensi dell'art. 12, comma 1° della L.R. 44/91
- Ai sensi dell'art. 12, comma 2° della L.R. 44/91 (immediatamente esecutiva)

Randazzo, li **07-02-2023**.....

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Salvatore Marco PUGLISI



**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA  
DI PARI OPPORTUNITÀ  
2023-2024-2025  
(ex art. 48 d.lgs. 198/2006)**

Premessa

La Legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro” e i Decreti Legislativi n. 196/2000 e n. 165/2001 nonché il D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 di approvazione del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;
- ✓ Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne in relazione alle opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- ✓ Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive in favore delle pari opportunità, il Comune di Randazzo intende consolidare e sviluppare il principio di pari opportunità tra uomini e donne sia nell’accesso all’impiego che nella formazione dei dipendenti, indirizzando le proprie azioni per rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne. A tal fine è stato elaborato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025.

Il Piano, favorendo il benessere organizzativo, potrà permettere all’Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno e motivazione, senza particolari disagi.

Al fine di ottemperare a quanto previsto nelle norme succitate, l’Amministrazione di Randazzo mette in atto le seguenti azioni positive:

1. Garantisce per la composizione delle Commissioni di concorso la conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente e, pertanto, viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi.
2. Promuove la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali e, conseguentemente, gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità e, comunque, alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera, come si evince dal prospetto riportato in calce.
3. Garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzione alcuna tra uomini e donne;

4. Realizza la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. A tal fine, considerato il numero esiguo di personale in servizio, questo Ente privilegia interventi di formazione *in house* rispetto ad interventi di formazione fuori sede, in modo che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro. Anche nella formulazione degli orari per la realizzazione dei suddetti corsi, l'Ente tiene in primaria considerazione le esigenze delle donne in part-time e in generale delle lavoratrici.
5. Facilita la conciliazione tra vita privata e lavoro attuando agevolazioni orarie nei confronti delle donne, attraverso la positiva risposta alle richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri dirigenti. Si dà atto che l'Ente, infatti, non si è avvalso della facoltà di cui all'art. 16 della l. 183/2010 per la revisione dei part-time.
6. Tiene in debita considerazione tutte le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
7. Garantisce la pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.
8. Garantisce la conoscenza al personale neo assunto mediante consegna diretta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti.
9. Favorisce la costituzione e le conseguenti attività del "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*".
10. Potenzia la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza.

L'analisi della situazione dell'attuale 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 a tempo indeterminato

DONNE N. 15

UOMINI N. 30

TOTALE N. 46

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	2	6	7		15
Uomini	2	11	9	8	30
Totale	4	17	16	8	45

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Settore", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni di P.O.	Donne	Uomini	Totale
Numero		5	5

### Monitoraggio dipendenti per genere e orario di lavoro

Categoria D	Uomini	Donne	Totale 4
Posti a tempo pieno	2	2	4
Posti a tempo parziale			
Categoria C	Uomini	Donne	Totale 17
Posti a tempo pieno	11	5	16
Posti a tempo parziale		1	1
Categoria B	Uomini	Donne	Totale 16
Posti a tempo pieno	9	6	15
Posti a tempo parziale		1	1
Categoria A	Uomini	Donne	Totale 8
Posti a tempo pieno	8		8
Posti a tempo parziale			

### Dipendenti a tempo determinato

DONNE n. 45 Part Time

UOMINI n. 11 Part Time

**Vertice Amministrativo: Segretario Generale: Uomo**

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.