



COMUNE DI ACÌ CASTELLO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 28 DEL 12/04/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023.

L'anno 2021, il giorno dodici alle ore 10:05 e ss. del mese di Aprile nella Sala delle Adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano

		Pres.	Ass.
SCANDURRA CARMELO CAMILLO	Sindaco	X	
SCIACCA ORAZIO	Assessore	X	
DANUBIO SALVATORE	Assessore	X	
ROMEIO SEBASTIANO	Assessore	X	
NOCIFORO ANDREA ALFIO	Assessore		X
NAPOLI ANTONELLA	Assessore	X	
TOTALE		5	1

Il Sindaco, Carmelo Scandurra, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza per il numero dei presenti, dichiara aperta la seduta ed invita alla trattazione degli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

Partecipa alla seduta Il Vice Segretario Generale, Dott.ssa Laura Gulizia.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Dato atto che, in ossequio al disposto di cui all'art. 12 della L.R. 30/2000, sono stati resi dai responsabili degli Uffici competenti i prescritti pareri e (ove occorre) è stata resa, ai sensi dell'art. 12 della l.r. n. 30/2000 (art. 153, 5° c, del D.Lgs. 267/00) e dall'art. 13 della L.R. 44/91, la prescritta attestazione della relativa copertura della spesa da parte del responsabile dell'Ufficio finanziario.

Richiamata la parte espositiva, così come riportata in detta proposta e che qui deve intendersi integralmente riportata ad ogni effetto di legge.

Attesa la propria competenza a deliberare sull'oggetto, ai sensi dell'art. 15, della legge regionale siciliana n. 44/1991.

Fatto proprio il contenuto formale e sostanziale della proposta presentata e ritenuto doversi provvedere in merito.

Visto l'art. 24 dello Statuto Comunale.

Visto l'O.R.EE..LL.

Con Voti unanimi, resi nelle forme di legge.

L'originale del presente documento è stato sottoscritto con firma digitale

D E L I B E R A

- **DI APPROVARE**, per quanto sopra espresso e motivato, la proposta deliberativa Reg.n° 41 del 12/04/2021, sottoposta all'Organo e che, viene integralmente trascritta:

Il DIRIGENTE DELL' AREA I, sottopone all'esame ed approvazione dell'organo deliberante la proposta di seguito trascritta:

VISTO L'art.53 della Legge n. 142/1990, come recepito dall'art.1 comma1, lettera i) della L. R. n.48/1991 ed integrato dall'art. 12 della L.R. n.30/2000;

VISTO il Decreto Legislativo n. 196/2000 recante “ Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999 n. 144” che all'art. 7, comma 5, prevede che “le Amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali predispongono piani 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”;

VISTO il D.L. n. 165/2001 “ Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, che definisce le modalità per garantire, da parte delle amministrazioni pubbliche, le condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale e la valorizzazione delle caratteristiche di genere;

VISTO il Decreto Legislativo n. 198/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n.246” che all'art. 48 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, e richiama il d.lgs n. 165/2001 art. 6 che prevede, in caso di non assunzione del piano, la sanzione del blocco delle assunzioni;

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio, Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, art. 3, comma II, che richiama le Amministrazioni all'adozione dei Piani Triennali di Azioni Positive previsti dalla normativa suindicata;

VISTO l'art. 21 della L. n. 183 del 4/11/2010 e la direttiva emanata in data 4/3/2011 dal Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità che ha costituito presso gli Enti il CUG al fine di valorizzare il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ed il mobbing, migliorando l'organizzazione del lavoro e realizzando un benessere organizzativo;

PRESO ATTO che l'Amministrazione, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, nominato con determinazione Sindacale n. 83 del 12/10/2017 e successiva determinazione sindacale N. 42 del 12/03/2019, intende promuovere con il Piano Triennale delle Azioni Positive, azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i dipendenti dell'Amministrazione, ma anche a porre le basi per un piano strategico di parità a livello territoriale con la sensibilizzazione della compagine sociale;

VISTO l'art. 2, comma 1) dello Statuto Comunale, che stabilisce tra i suoi obiettivi preminenti la promozione di azioni positive idonee ad assicurare pari condizioni, e in particolare misure atte a realizzare la piena uguaglianza di opportunità fra uomo e donna;

CONSIDERATO che con deliberazione di G.C. n. 9 del 18/02/2020 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2020/2022 e che occorre effettuare l'aggiornamento del piano per il triennio 2021/2023;

RITENUTO opportuno approvare il Piano di Azioni Positive 2021/2023, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, sottoposto all'esame del CUG, che lo ha approvato con verbale del 03/03/2021;

L'originale del presente documento è stato sottoscritto con firma digitale

ATTESA la competenza dell'organo a deliberare ai sensi della L.r. n. 48/1991 e della L.r. n. 44/91;

DATO ATTO che sulla presente proposta deliberativa sono stati resi i pareri obbligatori prescritti dall'art. 12 della L.r. n. 30/2000, così come infra riportati e trascritti.

VISTA la legge regionale n. 44/91.

VISTA la Legge n. 142/90, come recepita dalla L.R. n. 48/91.

VISTA la Legge n. 127/97 e n. 191/98, nelle parti recepite con L.R. n. 23/98.

VISTO lo Statuto Comunale dell'Ente.

PER I MOTIVI SUESPOSTI, SI CHIEDE ALL'ORGANO DELIBERANTE COMPETENTE L'APPROVAZIONE DELLA PROPOSTA NEL TESTO SOPRA RIPORTATO E L'ADOZIONE DEL RELATIVO PROVVEDIMENTO, DISPONENDO QUANTO SEGUE:

1) Di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive 2021/2023, che si allega quale parte integrante alla presente deliberazione.

2) Di dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa.

3) Trasmettere la presente deliberazione al Segretario Generale, ai Responsabili di Area, alle RR.SS.UU., all'ufficio Informatica per la pubblicazione del piano sul sito informatico dell'Ente.

- DARE ATTO, inoltre che:

a) la presente deliberazione verrà affissa per 15 giorni consecutivi presso l'albo pretorio on line dell'Ente con inserimento sul sito istituzionale <http://www.comune.acicastello.ct.it/> e diverrà esecutiva dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione.

b) è demandata al responsabile del servizio proponente l'esecuzione di quanto testé deliberato.

c) il presente provvedimento è impugnabile dinnanzi al Tribunale Amministrativo Regionale- Sezione Distaccata di Catania entro 60 giorni dalla sua pubblicazione, ovvero in via alternativa, con ricorso amministrativo straordinario al Presidente della Giunta regionale Siciliana entro 120 giorni dalla sua pubblicazione;- copia od estratto della medesima verrà inserito ai sensi dell'art. 18, comma 1, L.R. 16/12/2008, n° 22, come modificato dall'art. 6 della Legge Regionale Siciliana del 26/06/2015 n. 11, nei termini di rito, sul sito istituzionale <http://www.comune.acicastello.ct.it/> - sezione <http://trasparenza.comune.acicastello.ct.it/web/trasparenza/storico-atti>

d) La presente deliberazione, stante l'urgenza, con separata votazione unanime e palese è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi di legge.

Alle ore 10,13 la seduta è tolta.

Letto, approvato e sottoscritto mediante firma digitale.

IL SINDACO

Sig. Carmelo Scandurra

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Laura Gulizia

L'Assessore Anziano
Sig. Orazio Sciacca

L'originale del presente documento è stato sottoscritto con firma digitale



COMUNE DI ACI CASTELLO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

allegato alla proposta di Deliberazione della
Giunta Comunale n° 41 del 12/04/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023.

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267 del 18 Agosto 2000 e successive modificazioni ed integrazioni, si esprime parere favorevole per quanto di competenza in ordine alla regolarità tecnica del provvedimento in oggetto.

Annotazioni:

Aci Castello, 12/04/2021

Il Responsabile della Area I
GULIZIA LAURA / ArubaPEC S.p.A.



COMUNE DI ACI CASTELLO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

allegato alla proposta di Deliberazione della
Giunta Comunale n° 41 del 12/04/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023.

Si attesta la regolare copertura finanziaria nel Bilancio Comunale della spesa di cui al provvedimento in oggetto, per l'importo complessivo di , risultante nel sottoscritto prospetto. Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267 del 18 Agosto 2000 e successive modificazioni ed integrazioni, così come modificato dall'art. 3, comma 1, lettera b), Legge 213/2012 e Art. 12 L.R. 30/2000, si esprime parere non dovuto per quanto di competenza in ordine alla regolarità contabile del provvedimento in oggetto.

Entrata

Prenotazione	Anno	Capitolo	Oggetto capitolo	Importo	CIG	CUP

Spesa

Prenotazione	Anno	Capitolo	Oggetto capitolo	Importo	CIG	CUP

Annotazioni:

Aci Castello, 12/04/2021

Il Responsabile dei Servizi Finanziari
GALLI CLAUDIO / ArubaPEC S.p.A.

L'originale del presente documento è stato sottoscritto con firma digitale



COMUNE DI ACI CASTELLO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 28 DEL 12/04/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER
IL TRIENNIO 2021/2023.

ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE

(art. 124, comma 1, del D.lgs. 18.8.2000 n. 267)

Si attesta che in data 12/04/2021 la Deliberazione in oggetto è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line, ove rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art.124, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000, n° 267.

Aci Castello, li 12/04/2021

**L'Addetto alla Pubblicazione
LEOTTA AGATA / ArubaPEC S.p.A.**



COMUNE DI ACI CASTELLO
Città Metropolitana di Catania

Piano Triennale delle Azioni Positive

2021-2023

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ACI CASTELLO
2021-2023

PREMESSA:

IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Le Amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

In caso di mancata adozione del Piano Triennale di Azioni Positive, si applica l'art. 6, comma 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165 secondo il quale, *"In caso di mancato adempimento le amministrazioni non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette"*.

Il presente Piano di azioni positive, di durata triennale, si articola in due parti: una indica gli obiettivi specifici e l'altra mirata ad introdurre le azioni positive. Esso si pone in continuità col precedente Piano (2020-2022) formulato dal Comitato Unico di Garanzia ed approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 18/02/2020, come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta dei principi fissati dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, *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"* (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente *gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili* per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità relative al genere e ad ogni altra forma di discriminazione nell'ottica della promozione del benessere organizzativo, per i dipendenti dell'Amministrazione.

È importante che il Piano di Azioni Positive, sia adeguato alle esigenze specifiche dell'Amministrazione Comunale, tenendo conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate, pertanto dopo la sua approvazione è necessaria un'analisi più approfondita sulla realtà organizzativa del Comune, per individuare le potenzialità e le criticità che connotano il contesto di riferimento, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, promuovere la valorizzazione del benessere di chi lavora, nell'ottica della valorizzazione delle differenze.

Devono essere esplicitate anche le risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione del piano, dalle quali si evince l'attenzione che l'Ente pone al tema.

REALTA' ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023 tiene conto della struttura organizzativa del Comune. L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31/12/2020 è la seguente:

Categoria	Totale Dipendenti	di cui Donne	di cui Uomini
D	22	10	12
C	32	15	17
B	67	41	26
A	7	1	6

Il totale del personale dipendente al Comune di Aci Castello è di n.128 + 1 Segretario Generale.

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Categoria D	Donne	Uomini	totale
Dipendenti tempo pieno	9	12	21
Dipendenti tempo parziale	1		1
Categoria C	Donne	Uomini	totale
Dipendenti tempo pieno	14	16	30
Dipendenti tempo parziale		2 (di cui 1 a t. determin.)	2
Dipendenti in aspettativa			
Categoria B	Donne	Uomini	totale
Dipendenti tempo pieno	21	19	40
Dipendenti tempo parziale	21	6	27
Categoria A	Donne	Uomini	totale
Dipendenti tempo pieno	1	3	4
Dipendenti tempo parziale		3	3

Linee generali di intervento

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. Le azioni si svilupperanno in un arco triennale con definizione di priorità in relazione ai contenuti delle azioni e alle disponibilità finanziarie per le medesime.

Il Piano sarà oggetto di monitoraggio, di revisione ed eventualmente aggiornamento anche con nuove azioni, al fine di rendere possibili le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari in corso d'opera.

Iniziative

Si precisa preliminarmente che vengono riproposte alcune azioni presenti nel piano triennale delle azioni positive 2020/2022, in quanto a causa della pandemia da Covid 19 non sono state attuate o realizzate solo parzialmente. Si intende però rafforzare le azioni positive previste per il triennio 2021/2023 con alcune misure pensate nello specifico, per gestire più agevolmente l'attività lavorativa nell'ambito di una pandemia mondiale.

In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, si intende realizzare un Piano di Azioni Positive che si svilupperà nei seguenti ambiti:

1° OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE.

Azioni

In coerenza ed in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2020-2022 si attueranno le seguenti azioni:

- Mappatura delle competenze necessarie per la realizzazione degli obiettivi strategici dell'organizzazione;
- Analisi dello strumento e della procedura per effettuare una nuova indagine, a seguito della 1^ esperienza effettuata nel 2017, per la misurazione del benessere organizzativo percepito;
- Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'engagement delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale;
- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza, invitando i Dirigenti ad effettuare incontri periodici con il loro personale dipendente per motivare e rendere più comprensibili gli obiettivi lavorativi;
- L'estensione graduale del lavoro agile o smart working, più che una politica di conciliazione, è una leva che, se ben utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

L'obiettivo è 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 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.

L'anno scorso, il 2020, a causa della pandemia ha fatto emergere nuove esigenze del lavoratore/lavoratrice volte a conciliare la vita professionale con quella familiare e con tali azioni si cerca di dare una adeguata risposta a queste nuove esigenze.

2° OBIETTIVO: PROMUOVERE AZIONI PER PREVENIRE, RIDURRE E IDENTIFICARE LO STRESS LAVORO CORRELATO.

Azioni

Il Comune di Aci Castello, in linea con le normative vigenti, ha inteso dare particolare rilievo ad ogni iniziativa in favore del benessere organizzativo. Ciò in considerazione del fatto che esistono ormai evidenze scientifiche in grado di attestare che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La presenza di benessere organizzativo all'interno di un'organizzazione consente, infatti, di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori e, in via finale, ad aumentare la produttività.

In continuità con l'obiettivo fissato nel piano triennale delle azioni positive 2020/2022 e con le iniziative già poste in essere in materia, si intende attivare ed implementare lo Sportello di ascolto, destinato a tutti i dipendenti, per prevenire e/o ridurre il rischio psicosociale, e distinguerlo da altre problematiche che non attengono strettamente al luogo di lavoro, ma che in esso si manifestano.

L'attuazione di questa azione è quanto mai attuale in relazione all'emergenza imposta dalla pandemia da Covid 19, che ha determinato nei dipendenti un alto grado di stress collegato allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza ma anche da remoto, rendendo difficoltoso il dialogo con i Responsabili di Area e con gli altri colleghi.

Pertanto la realizzazione dello sportello è quanto mai attuale nel 2021, considerato che la pandemia non ha permesso tale realizzazione nel 2020.

Tale Sportello è indirizzato a:

- **Accrescere la consapevolezza** e la comprensione dello stress lavoro-correlato e del Mobbing, da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti, distinguendoli da problematiche psicofisiche individuali;
- **Offrire ai lavoratori, uno "spazio" di ascolto** per le loro problematiche, in cui individuare e prevenire i problemi di disagio e/o malessere, di stress lavoro-correlato, mobbing ecc...;
- **Offrire metodi d'intervento** per gestire i problemi di stress lavoro-correlato e di mobbing, distinguendoli da problematiche di tipo differente, che prevedono altri percorsi di intervento;
- **Offrire un'indicazione** su quali sono le strategie e strutture idonee per affrontare le problematiche individuate;
- **Promozione della salute:** consulenze di livello "benefit", ovvero tese a favorire l'efficacia della prestazione individuale attraverso la valutazione degli stili di vita, dei problemi organizzativi, quindi, di sostegno alla persona e agli uffici.
- **Offrire al datore di lavoro**, nel pieno rispetto della Privacy e dell'anonimato, un'indicazione sull'effettiva diffusione di rischi psicosociali, al fine di intervenire con i gli strumenti di pertinenza, avviare interventi organizzativi, *focus group* ed altro finalizzate al rispetto dei valori organizzativi, alla individuazione di strategie formative per i dirigenti e programmi aziendali di benessere dei lavoratori/lavoratrici.
- **Verificare** la valutazione del rischio stress lavoro-correlato effettuata nel DVR dell'Ente.

3. OBIETTIVO: IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI.

Azioni

L'obiettivo è quello di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni, nell'ottica della promozione delle pari opportunità, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici.

L'Amministrazione Comunale, anche su richiesta dei Responsabili di Area, ha organizzato degli approfondimenti formativi relativi ad alcuni programmi informatici, che sono stati effettuati dal Responsabile dell'ufficio informatica nei mesi di novembre e dicembre 2020, dopo il successo riscosso dai corsi organizzati nel 2019.

Si intende implementare la formazione del personale dipendente attraverso l'organizzazione di corsi per un ulteriore approfondimento dei programmi informatici nell'anno 2021, nonché incentivare i Responsabili di Area ad organizzare corsi ai propri dipendenti su tematiche connesse all'anti-corrruzione ed al codice di comportamento dei dipendenti.

Inoltre con il Comitato verrà effettuata una valutazione sui risultati e sul gradimento delle iniziative formative.

Si propone l'effettuazione di riunioni di settore con ciascun Responsabile di Area al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Soggetti ed Uffici coinvolti: Responsabili Settore/Servizi-Segretario Generale-Ufficio personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

4. OBIETTIVO: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'.

Azioni

L'obiettivo è finalizzato a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale dipendente, compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Tale obiettivo cerca di colmare la carenza di personale dovuta ai molteplici pensionamenti degli ultimi anni, attraverso uno sviluppo di carriera e l'acquisizione di competenze professionali aggiuntive.

L'azione positiva, che realizza l'obiettivo suddescritto, consiste nell'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.

5. ATTIVITA' DI STUDIO, MONITORAGGIO E ANALISI CONNESSE ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'.

A prescindere dalla scansione temporale, cadenzata dal presente Piano, ed al fine di migliorare il benessere organizzativo coerentemente con le finalità del Piano, l'Amministrazione Comunale attraverso il CUG provvede a:

1. monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni.
2. verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali.
3. garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

SOGGETTI, UFFICI COINVOLTI E RISORSE

Il Dirigente dell'Area 1, dopo l'approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive, e sua pubblicazione, pianificherà un incontro, con le Strutture di massima dimensione impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive individuate secondo la materia di riferimento e in relazione all'azione positiva, per stabilire obiettivi annuali delle azioni positive e le risorse da destinare alla realizzazione delle diverse azioni. A tale incontro dovranno essere invitate le OO.SS.

Il Comitato Unico di Garanzia si rende disponibile nell'ambito delle proprie competenze (propositive, consultive e di verifica), a collaborare sia nell'individuazione delle modalità, dei soggetti da coinvolgere per ogni azione che nello sviluppo delle tempistiche.

Sarà compito dei vertici amministrativi individuare le eventuali risorse economiche da destinare alla realizzazione del Piano.

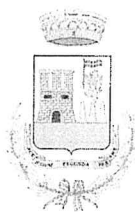
STRUMENTI E VERIFICHE

Il presente Piano costituisce un aggiornamento del piano triennale 2020/2022. Le azioni positive descritte nel Piano verranno, pertanto, attuate nel periodo di validità dello stesso.

Con appositi provvedimenti deliberativi le azioni del Piano Triennale di Azioni Positive potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere.

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG che a seguito di verifica, proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

Il Piano è pubblicato sul sito web dell'Amministrazione in maniera visibile ed accessibile a tutti i lavoratori e le lavoratrici del Comune di Aci Castello, con link di accesso diretto anche nella pagina del CUG.



COMUNE DI ACICASTELLO

Città Metropolitana di Catania

Comitato Unico di Garanzia

VERBALE del 03/03/2021

L 'anno **duemilaventuno** il giorno 03 **Marzo** alle ore 09.30 ,in Videoconferenza, è convocato il Comitato Unico di Garanzia, prot. n. 0006911 del 18/02/2021 con il seguente O.d.G.:

1. Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022.
2. Varie ed eventuali

Alle ore 10.00 si apre la seduta, sono presenti:
Il Presidente del CUG Dott.ssa Laura Gulizia
Uff.Presidenza C.C. Dr.Alessandra Ruvolo

Orazio Cavazza	C.I.S.L.		Assente
Giovanna Saitta	U.G.L.		Presente
Nunzio Mangiagli	U.I.L.		Presente
Gregorio Rugolo	DI.C.C.A.P.		Assente
Salvatore Castorina	C.G.I.L.		Presente
Dr.Alfredo D'Urso	Capo 2^ Area		Presente
Dr. Claudio Galli	Capo 3^ Area		Assente
Dr. Adele Trainiti	Capo 4^ Area		Assente

Si apre il primo punto o.d.g.

Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023.

Il Presidente CUG sottolinea l'importanza del “ Piano Triennale delle azioni positive”, ricordando che alcuni punti riguardanti la crescita benessere e carriera professionale hanno avuto attenzione, che sono state espletate le progressioni orizzontali e sono state avviate le progressioni verticali attraverso concorsi interni. A Marzo si effettueranno le fattibili assunzioni.

Si effettuano delle proposte per valorizzare il benessere di chi lavora nell'Ente ed abbattere le discriminazioni.

Signor Mangiagli Nunzio(U.I.L.),propone la formazione di uno sportello unico che effettui divulgazione delle iniziative del CUG.

Il Dott.D'Urso chiede di accelerare il processo delle assunzioni ,per il benessere, aumentare le ore al personale interno portandolo ad un orario di 36 ore settimanali,considerando che la richiesta di aumento ore viene effettuata dalle donne impiegate e con profili B. Lo Stesso chiede che venga modificato il regolamento dei concorsi interni inserendo nei titoli di studio la laurea e i titoli post-laurea.

Signor Castorina Salvatore (C.G.I.L.) propone maggiore sviluppo di carriera e professionalità attraverso incentivi economici che tengano conto principalmente della meritocrazia.

La Signora Saitta Giovanna (U.G.L) afferma che si gli impiegati interni devo raggiungere al più presto la quota delle 36 ore e che ciò venga effettuato per tutti gli impiegati e impiegate che ne facciano richiesta senza lasciare indietro nessuno.

Si dibatte, e la Dott.ssa Gulizia afferma che nel valorizzare e migliorare il benessere psicologico e le performance lavorative dell'impiegato Comunale si terrà conto delle proposte emerse in codesta seduta.

Il Comitato Unico di Garanzia all'unanimità approva il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023.

Chiude la seduta alle ore 09.55.

Il Presidente del CUG
F.to Dott.ssa Laura Gulizia

La Segretaria CUG

Dr. Alessandra Ruyolo

