



# COMUNE DI ACI CASTELLO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 51 DEL 11/04/2022

### OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024

L'anno 2022, il giorno undici alle ore 10:06 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	
ROMEO SEBASTIANO	Assessore	X	
CALI' MARCO	Assessore		X
GRASSO ANNA MARIA	Assessore	X	
TOTALE		4	2

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° 55 del 06/04/2022, 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. 28 del 12/04/2021 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2021/2023 e che occorre effettuare l'aggiornamento del piano per il triennio 2022/2024;

RITENUTO opportuno approvare il Piano di Azioni Positive 2022/2024, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, sottoposto all'esame del CUG, che lo ha approvato con verbale del 04/04/2022;

*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 2022/2024, 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.

Letto, approvato e sottoscritto mediante firma digitale.

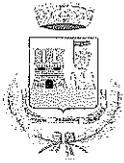
IL SINDACO

Sig. Carmelo Scandurra

IL VICE SEGRETARIO GENERALE  
Dott.ssa Laura Gulizia

L'Assessore Anziano  
Sig. Salvatore Danubio

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



# COMUNE DI ACÌ CASTELLO

## CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

### COMITATO UNICO DI GARANZIA

*per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

#### VERBALE DEL 04/04/2022

L'anno duemilaventidue il giorno 04 del mese di Aprile alle ore 09,30, é convocato il Comitato Unico di Garanzia, conv.ne prot. N°. 0011056 del 18/03/2022 con il seguente o.d.g.:

- 1) Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024;
- 2) Varie ed eventuali

Alle ore 10,25 si apre la seduta, sono presenti:  
Il Presidente del C.U.G. Dott.ssa Laura Gulizia

Orazio Cavazza	C.I.S.L.	Presente
Nunzio Manciagli	U.G.L.	Presente
Maria Princiotta Cariddi	CAPO 2^ AREA	Presente
Arch .Adele Trainiti	CAPO 4^ AREA	Presente
Maria Cristina Valastro	Area 3^ in sostituzione Dr. Claudio Galli	Presente
Giuseppina Conti	Area 6^ In sostituzione Dr .Salvo Castorina	Assente

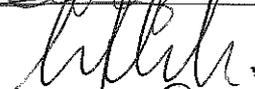
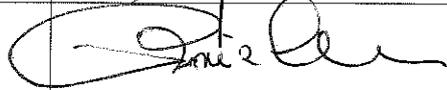
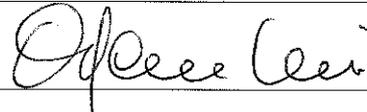
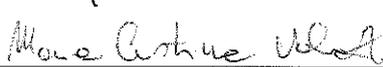
Alle ore 10,25 si iniziano i lavori. Prende la parola la Dott.ssa Gulizia Laura che presenta su grandi linee il Piano Triennale delle Azioni positive 2022-2024 relazionando sui vari obiettivi.

L'Isp. Manciagli (U.G.L.) propone di dare maggiore risalto al C.U.G. e alla sua attività sul sito Istituzionale dell'Ente, trasmettendo ai vari plessi comunali i verbali del C.U.G. ed il

Piano delle Azioni Positive annuale per una diffusa conoscenza dei dipendenti. Prende la parola l'Arch. Trainiti la quale propone di rendere più anonimo il questionario sul benessere organizzativo e individuale senza indicare per esempio: l'Area di appartenenza, l'età.

Il Comitato Unico di Garanzia, all'unanimità approva il pianto Triennale delle Azioni Positive 2022-2024.

Dopo breve dibattito ed esauriti i punti, viene chiusa la seduta alle ore 10,45.

		FIRMA
Orazio Cavazza	C.I.S.L.	
Nunzio Manciangli	U.G.L.	
Maria Princiotta Cariddi	CAPO 2^ AREA	
Arch .Adele Trainiti	CAPO 4^ AREA	
Maria Cristina Valastro	Area 3^ in sostituzione Dr. Claudio Galli	

**Il Presidente del C.U.G.**

F.to Dott.ssa Laura Gulizia





# COMUNE DI ACI CASTELLO

*CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA*

## PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

allegato alla proposta di Deliberazione della  
Giunta Comunale n° 55 del 06/04/2022

**OGGETTO:** APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024

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, 06/04/2022

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° 55 del 06/04/2022

**OGGETTO:** APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024

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, 11/04/2022

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. 51 DEL 11/04/2022**

**OGGETTO:** APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024

### **ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE**

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

Si attesta che in data 11/04/2022 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.

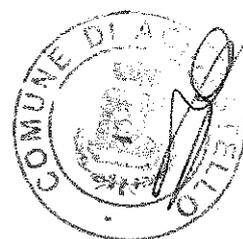
Aci Castello, li 11/04/2022

**Il Messo Notificatore  
VALASTRO ROSARIO / InfoCamere  
S.C.p.A.**



COMUNE DI ACI CASTELLO  
Città Metropolitana di Catania

Piano Triennale delle Azioni Positive  
2022-2024



**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ACI  
CASTELLO  
2022-2024**

**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.

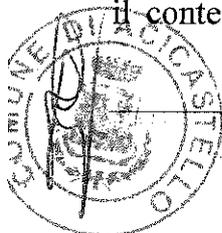
Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio 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 (2021-2023) formulato dal Comitato Unico di Garanzia ed approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 12/04/2021, 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 disegualianza 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 2022/2024 tiene conto della struttura organizzativa del Comune. L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31/12/2021 è la seguente:

Categoria	Totale Dipendenti	di cui Donne	di cui Uomini
D	22	11	11
C	33	13	20
B	62	35	27
A	6	1	5

Il totale del personale dipendente al Comune di Aci Castello è di n.123 + 1 Segretario Generale.

### Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Categoria D	Donne	Uomini	totale
Dipendenti tempo pieno	9	10	19
Dipendenti tempo parziale	2	1	3
Categoria C	Donne	Uomini	totale
Dipendenti tempo pieno	12	20	32
Dipendenti tempo parziale	1	//	1
Dipendenti in aspettativa	1	//	1
Categoria B	Donne	Uomini	totale
Dipendenti tempo pieno	16	21	37
Dipendenti tempo parziale	18	6	24
Categoria A	Donne	Uomini	totale
Dipendenti tempo pieno	1	5	6
Dipendenti tempo parziale	//	//	//

### 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 2021/2023, in quanto a causa della pandemia da Covid 19 non sono state attuate o realizzate solo parzialmente.

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.**

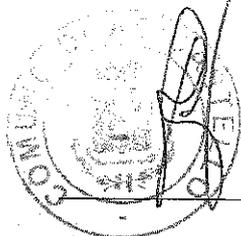
#### **Azioni**

In coerenza ed in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2021-2023 si attueranno le seguenti azioni:

- Riproposizione questionario da somministrare ai singoli dipendenti per monitorare il clima organizzativo nelle diverse strutture organizzative, strutturando delle azioni mirate all'accrescimento del benessere organizzativo di ciascun dipendente;
- Analisi dei dati relativi al referto sulla valutazione del clima organizzativo, predisposto dal Segretario Generale e sottoposto alla Giunta Comunale con deliberazione n. 6 del 25/01/2022 per l'anno 2021 ;
- 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.



**2° OBIETTIVO: TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, DIRETTA E INDIRETTA, ANCHE NON LEGATA AL GENERE.**

**Azioni**

Il Comune di Aci Castello si impegna ad evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore ( ad es.: orientamento sessuale, religione, razza, disabilità). Al fine di accertare la sussistenza di situazioni conflittuali vengono utilizzate le risultanze dell'indagine promossa tra i dipendenti di cui all'obiettivo n.1, per accertare il benessere organizzativo nello svolgimento del lavoro negli uffici.

In presenza di accertate situazioni di criticità il CUG dovrà elaborare le misure correttive e proporre all'Amministrazione e alle RSU, per la loro adozione e applicazione.

**3. OBIETTIVO: IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, FORMAZIONE 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'attuazione di tale azione è quanto più necessaria oggi che sono richieste ad ogni dipendente competenze sempre più qualificate tecniche, informatiche e finanziarie.

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 2021.

Si intende implementare la formazione del personale dipendente attraverso l'organizzazione di corsi per un ulteriore approfondimento dei programmi informatici nell'anno 2022, nonché incentivare i Responsabili di Area ad organizzare corsi ai propri dipendenti su tematiche connesse all'anti-corrruzione ed al nuovo 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.

L'azione positiva si propone di implementare l'orario di lavoro part-time a chi ne ha fatto richiesta e di effettuare altri percorsi di progressione verticale al fine dello sviluppo di carriera di ogni singolo dipendente.

#### **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.

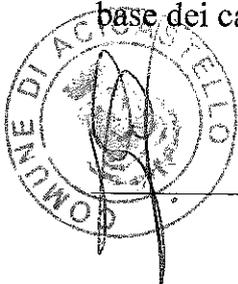
Il Comitato Unico di Garanzia si rende disponibile nell'ambito delle proprie competenze (propositive, consultive e di verifica), a collaborare sia nell'individuazione delle modalità, dei soggetti da coinvolgere per ogni azione che nello sviluppo delle tempistiche.

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 2021/2023. 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.



Il Presidente del CUG  
Dott.ssa Laura Gulizia