



COMUNE DI S. STEFANO DI CAMASTRA
Provincia di Messina



COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 159 della deliberazione

del 02.11.2023

OGGETTO: Approvazione del Piano triennale delle azioni positive per favorire le pari opportunità 2023/2025.

L'anno duemilaventitre il giorno due del mese di novembre alle ore 18,25 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, a seguito di regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, sono presenti:

N.	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
1	Re Francesco	Sindaco	X	
2	Pellegrino Agostino	Vice Sindaco	X	
3	Amoroso Alessandro	Assessore		X
4	Rampulla Santo	Assessore	X	
5	Torcivia Rita Antonina	Assessore		X

Partecipa il Segretario Generale Dott. ssa Anna Angela Testagrossa.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i presenti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la legge 8 giugno 1990, n° 142, come recepita con L. r. 11 dicembre 1991, n° 48;

VISTA la L.r. 3 dicembre 1991, n° 44;

VISTA la L.r. 5 luglio 1997, n° 23;

CONSIDERATO che sulla proposta della presente deliberazione ha espresso **parere favorevole il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;**

VISTO il parere favorevole del responsabile di ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n° 142, come recepito con l'art. 1, comma 1, lettera i), della l.r. 48/91 modificato dall'art. 12 della l.r. n° 30 del 23.12.2000;

VISTA la proposta di deliberazione concernente l'oggetto, predisposta **dall'Area Amministrativa Socio Culturale,** su indicazione **del Sindaco,** allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

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;

VISTO l'Ordinamento EE.LL. vigente in Sicilia;

CON VOTI favorevoli unanimi espressi nei modi e termini di legge;

DELIBERA

Di approvare e fare propria l'allegata 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.

Alle ore 18,37 il Presidente dichiara chiusa la seduta.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 89 DEL 31.10.2023 AREA AMMINISTRATIVA SOCIO CULTURALE

PROPONENTE: SINDACO

Oggetto: Approvazione del Piano triennale delle azioni positive per favorire le pari opportunità 2023/2025.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il 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*" che impone alla Pubblica Amministrazione di progettare e attuare i piani di azioni positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.Lgs n. 198/2006 avente ad oggetto: "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)*";

RICHIAMATA la Direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che 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 con deliberazione di Giunta Comunale n. 172 del 3.11.2020 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia.

RICHIAMATA la determinazione del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria n. 144 del 12.11.2020, avente ad oggetto: "*Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001*";

PRECISATO che è stato introdotto nel nostro ordinamento, per il tramite dell'art. 6 del DL 80/2021, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

TENUTO CONTO che il Piano Integrato di attività e Organizzazione, ai sensi del citato art. 6 del DL 80/2021, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, definendo, tra le altre cose, "gli strumenti e gli obiettivi di reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale...";

RICHIAMATO altresì il DPR 81 del 30.6.2022, che, in attuazione di quanto disposto dal citato DL 80/2021, ha tra l'altro previsto, all'art. 1, comma 1, che per le amministrazioni con più di cinquanta dipendenti sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: omissis ... f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive);

DATO ATTO che, nell'ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano delle Azioni Positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive;

VISTO il parere favorevole espresso dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Messina sulla bozza di Piano Azioni Positive 2023/2025 trasmesso con nota del 12.10.2023 prot. n. 11047, qui pervenuto in data 27.10.2023 e acclarato al n. 0011566 di protocollo, con la precisazione che l'Amministrazione dovrà adottare il Piano Integrato di attività e Organizzazione (in forma semplificata) che assorbe molti dei documenti di programmazione che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente quali: performance, fabbisogni di personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione;

TENUTO CONTO che il richiamato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicato in data 30.6.2022 ha tra l'altro previsto:

- all'art. 2, comma 2, l'esclusione del PIAO di tutti gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'art. 6, comma 2, lettere da a) a g), DL 80/2021;
- all'art. 7, comma 1, l'obbligo di adozione annuale del PIAO, entro il 31 gennaio e con aggiornamento a scorrimento;
- all'art. 8, comma 1, l'esigenza che il PIAO risulti coerente con i documenti di programmazione finanziaria (DUP e Bilancio, che ne sono il presupposto);
- all'art. 11, l'attribuzione della competenza all'adozione del PIAO alla Giunta Comunale;
- all'art. 13, comma 1, l'obbligo di inserire il PIAO in apposito portale (<https://piao.dfp.gov.it>):

CONSIDERATO CHE:

- il Decreto della Presidenza del consiglio dei ministri dipartimento della funzione pubblica del 30.6.2022 n. 132 che ha approvato il regolamento recante la definizione del contenuto del PIAO, all'art. 8 stabilisce che in ogni caso di differimento del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
- con comunicato del Presidente dell'ANAC del 17.01.2023 per i soli enti locali il termine per l'approvazione del PIAO è stato fissato al 30 maggio 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile 2023, disposto dalla legge 29 dicembre 2022 n. 197;
- con successivo decreto del Ministero dell'Interno del 28 luglio 2023 è stata disposta ulteriore proroga per l'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 fissando il termine al 15/09/2023 e, quindi, la conseguente scadenza al 15.10.2023 del termine per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

CONSIDERATO CHE alla data odierna non risulta approvato il bilancio di previsione 2023/2025 neanche in schema da parte della Giunta Comunale;

RITENUTO procedere all'approvazione del Piano Azioni Positive 2023/2025 che andrà a confluire, per relationem, nell'apposita sezione del redigendo PIAO;

RITENUTA la propria competenza trattandosi di atto riguardante la gestione del personale dipendente;

SI PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE DELIBERI

1-Di dichiarare quanto in premessa e gli allegati parte integrante del presente atto:

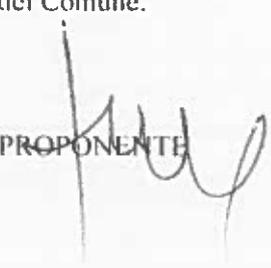
2-Di approvare, come con la presente approva, l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025", redatto ai sensi art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246";

3-Di incaricare l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali, come da disciplina contrattuale vigente;

4- Di precisare che il presente Piano confluirà nel PIAO, come per legge.

5-Di pubblicare il Piano di azioni positive all'Albo Pretorio e sul sito web del Comune.

II PROPONENTE





COMUNE di SANTO STEFANO DI CAMASTRA
CITTA' DELLA CERAMICA
Città Metropolitana di Messina

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

(D. Lgs. 11.04.2006 n. 198)

(Approvato con deliberazione di G.C. n. 159 del 02.11.2023)

FONTI NORMATIVE:

D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48. *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*;

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007.

D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 *“Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”*.

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”*.

PREMESSA

La direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativa alle “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche”, al punto 3.6 sottolinea l’obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno i CUG (Comitato Unico di Garanzia), sottolineando altresì che per le amministrazioni di dimensioni ridotte è possibile istituire il “CUG condiviso”.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 172 del 3.11.2020 è stata istituito il C.U.G.

Con determinazione del Responsabile dell’area economico finanziaria n. 144 del 12.11.2020 è stato costituito il CUG dando atto che i componenti rimangono in carica quattro anni.

L’art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano *“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”* e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche.

I principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l’organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l’organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell’orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare. L’adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di legge ma può e deve diventare per il nostro Comune una significativa e fondamentale attenzione alla difesa delle pari opportunità tra uomini e donne.

IL CONTESTO

I dati sotto riportati, riferiti alla data odierna, dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per quelle inquadrati nell'Area dei Funzionari e di Elevata Qualificazione nonché per quelle dell'area degli Istruttori. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

CLASSIFICAZIONE	Uomini	Donne
Area dei Funzionari di elevata Qualificazione	1	1
Area degli Istruttori	6	16
Area degli Operatori Esperti	12	15
Area degli Operatori	17	3
Totale	36	35

Di cui:

Lavoratori con funzioni di responsabilità:

Donne	Uomini
1	2
Totale	3

IL SEGRETARIO COMUNALE

Donna	1	In convenzione con il Comune Tusa
-------	---	-----------------------------------

PERSONALE SOCIALMENTE UTILE

Uomini	Donne	Totale
-	1	1

QUADRO COMPLESSIVO:

Uomini	Donne	Totale
36	37	

PERSONALE IN UTILIZZO di altro Comune con contratto part time, ex art. 1 comma 557 L. 311/2004

Uomini	Donne	Totale
1	-	1

Dalla situazione sopra rappresentata si evince 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 i generi inferiore ai due terzi.

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

In tale ambito l'Amministrazione Comunale intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

AZIONE POSITIVA N. 1: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione 1.1

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici appartenenti alle categorie protette.

Azione 1.2

Organizzare riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente dai Responsabili di Area.

Azione 1.3

Garantire a tutti i/le dipendenti la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al/alla proprio/a Responsabile di Area e, per questi/e ultimi/e, al Segretario/a comunale.

Azione 1.4

Garantire al personale opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazioni tra uomini e donne (con relativa acquisizione nel fascicolo individuale di ciascuno/a di tutti gli attestati dei corsi frequentati), come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei/delle dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Azione 1.5

Adozione di iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità in caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area - Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

AZIONE POSITIVA N. 2: 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 tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione 2.1

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione 2.2

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione 2.3

Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i regolamenti vigenti.

Azione 2.4

Prevedere di far ricorso all'istituto del lavoro agile o smart working, ove l'organizzazione dell'ufficio lo consenta e in coerenza con la regolamentazione dell'ente in fase di predisposizione.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale nonché ai dipendenti comunque individuati dalla disciplina, anche locale, applicabile.

AZIONE POSITIVA N. 3: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale 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 3.1

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione 3.2

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

Azione 3.3

Affidare gli 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: Responsabili di Area -- Segretario Comunale -- Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

AZIONE POSITIVA N. 4: 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. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione 4.1

Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione 4.2

Sensibilizzare e promuovere l'utilizzazione in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori).

Azione 4.3

Divulgare il Codice Disciplinare del personale degli E.E.L.L. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

Azione 4.4

Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare sul fatto che:

- in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari almeno ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne;
- sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area -- Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e ai Responsabili di Area.

DURATA DEL PIANO – DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale. Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web dell'Ente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.



REGIONE SICILIANA

ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA,
DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO
DIPARTIMENTO REGIONALE LAVORO

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

CONSIGLIERE
AL LAVORO



Women at Work



Al Sig. Sindaco
Comune di Santo Stefano di Camastra
Dr. Francesco Re

Prot. n. 82 del 25/10/2023

Oggetto: PAP 2023/2025 - Richiesta parere.

Si riscontra la richiesta parere prot.11047 del 12/10/2023, in merito al Piano Triennale di Azioni Positive 2023/2025.

Esaminato il documento programmatico, si esprime parere favorevole, fermo restando che l'Amministrazione dovrà adottare, il Piano integrato di attività e organizzazione (in forma semplificata) che assorbe molti dei documenti di programmazione che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione..

Infine, come previsto dalla normativa vigente, la scrivente è disponibile a sottoscrivere accordi di cooperazione strategica volti a definire, concordemente su ambiti specifici, iniziative e progetti condivisi, assicurando piena collaborazione per la promozione delle pari opportunità e delle politiche di genere.

La Consigliera Provinciale di Parità
(dott.ssa Mariella Crisafulli)

COMUNE DI SANTO STEFANO DI CAMASTRA
CITTA' DELLA CERAMICA
PARERI PREVENTIVI

ai sensi dell'art.53 della Legge 8 giugno 1990, n° 142 recepito dalla L.R. 11 dicembre 1991, n°48 e
s.m.i. e attestazione della copertura finanziaria

SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 89
del 31.10.2023

Oggetto: Approvazione del Piano triennale delle azioni positive per favorire le pari opportunità 2023/2025.

La sottoscritta Dott.ssa Rosaria Perez, Responsabile dell'Area Amministrativa Socio Culturale, esprime parere **FAVOREVOLE**, in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa.

Li, 31.10.2023

Il Responsabile dell'Area Amministrativa S.C. di E.Q.
Dott.ssa Rosaria Perez



Il sottoscritto Dott. Maurizio Vito Scifo, Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, ai sensi del regolamento comunale sui controlli interni, **ATTESTA**, che l'approvazione del presente provvedimento, **non comporta** riflessi diretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere **FAVOREVOLE**.

Li, 31.10.2023



Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria di E.Q.
Dott. Maurizio Vito Scifo

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

IL PRESIDENTE
F.to: Re

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to:Pellegrino

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Testagrossa

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che la presente deliberazione è copia conforme all'originale ed è pubblicata all'Albo Pretorio il 04.11.2023

Li, 04.11.2023



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. ssa Anna A. Testagrossa

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

- è stata resa immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 16 della L.R. 3/12/1991 n.44;
- è divenuta esecutiva il _____ decorsi dieci giorni dalla relativa pubblicazione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'art. 12 della L.R. 03/12/1991 , n. 44.

Li,

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Anna A. Testagrossa

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____ come previsto dall'art.11 L.R n.44/91, giusta attestazione del messo comunale;

Li,

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Anna A. Testagrossa