



COMUNE DI BRIENZA

Verbale di Deliberazione del Giunta Comunale

DELIBERAZIONE
N. 14

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2022-2023-2024. APPROVAZIONE.

L'anno **DUEMILAVENTIDUE** il giorno **trentuno** del mese di **marzo** alle ore 17:30 **in video conferenza**, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

		Presente	Assente
1	GIANCRISTIANO Antonio - Sindaco	X	
2	COLLAZZO Vincenza - Assessore		X
3	GRANO Giuseppe - Assessore	X	
4	SABBATELLA Antonio - Assessore	X	
5	SABBATELLA Maria Antonietta - Assessore		X

Partecipa il **Segretario Comunale** Dott.ssa Silvana Noto, che provvede alla redazione del presente verbale.

IL SINDACO, constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, invitando la Giunta a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso **che**, in riferimento alla richiesta di parere, formulata a termini dell'articolo 49, comma 1, del D.lgs. 267/2000, sono stati espressi, sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, i seguenti pareri:

Parere	Esito	Data	Responsabile
In ordine alla regolarità tecnica	favorevole	31/03/2022	F.to Dott. Viggiano Gabriele

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Decreto del Sindaco del Comune di Brienza n. 15 del 16 marzo 2020 con cui si è provveduto a disciplinare le sedute della Giunta Comunale in videoconferenza;

VISTO il Decreto Legislativo n. 82 del 2005 e in particolare:

l'art. 7 comma 1 laddove si legge che: *Chiunque ha diritto di fruire dei servizi erogati dai soggetti di cui all'art. 2 comma 2 in forma digitale e in modo integrato, tramite gli strumenti telematici messi a disposizione delle pubbliche amministrazioni e il punto di accesso di cui all'art. 64 bis, anche attraverso dispositivi mobili;*

♣ l'art. 12 comma 1 ai sensi del quale *“Le pubbliche amministrazioni nell'organizzare autonomamente la propria attività utilizzano le tecnologie dell'informazione e della comunicazione per la realizzazione degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza, semplificazione e partecipazione nel rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, nonché per l'effettivo riconoscimento dei diritti dei cittadini e delle imprese di cui al presente Codice in conformità agli obiettivi indicati nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione di cui all'articolo 14-bis, comma 2, lettera b)” e comma 3 bis “I soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, favoriscono l'uso da parte dei lavoratori di dispositivi elettronici personali o, se di proprietà dei predetti soggetti, personalizzabili, al fine di ottimizzare la prestazione lavorativa, nel rispetto delle condizioni di sicurezza nell'utilizzo.”;*

♣ l'art. 41 comma 1 che recita *“Le pubbliche amministrazioni gestiscono i procedimenti amministrativi utilizzando le tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Per ciascun procedimento amministrativo di loro competenza, esse forniscono gli 4 opportuni servizi di interoperabilità o integrazione, ai sensi di quanto previsto dagli articoli 12 e 64-bis.”;*

♣ l'art. 45, comma 1 secondo cui *“I documenti trasmessi da soggetti giuridici ad una pubblica amministrazione con qualsiasi mezzo telematico o informatico, idoneo ad accertarne la provenienza, soddisfano il requisito della forma scritta e la loro trasmissione non deve essere seguita da quella del documento originale”;*

A causa della situazione di eccezionalità determinata dall'emergenza epidemiologica legata alla diffusione del COVID – 19 e delle circostanze di necessità e urgenza riguardanti la condizione di disagio che interessa tutta la popolazione residente nel territorio del Comune di Brienza, la presente seduta si svolge con i partecipanti collegati in videoconferenza via whatsapp alle ore 17:30 del giorno 31/03/2022 .

Il Sindaco provvede ad aprire il collegamento e ogni membro della Giunta riesce a visualizzare in modo chiaro e distinto i volti degli altri interlocutori.

Il Segretario Comunale riesce parimenti a collegarsi alla videoconferenza e attesta che la qualità del segnale permette di udire in modo chiaro e distinto la voce di ogni partecipante.

Il Sindaco, in qualità di Presidente della seduta, constatata la partecipazione attiva di tutti i componenti e del Segretario, ricorda che la proposta di deliberazione è già stata messa a disposizione dal Segretario Generale e che tutti ne hanno preso lettura. Indi, dichiara aperta la discussione invitando gli assessori in collegamento ad illustrare soprattutto eventuali proposte emendative.

Al termine della discussione, viene approvata la seguente deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

CHE l'adozione della presente deliberazione non determina maggiori oneri a carico del bilancio comunale e, pertanto, non necessita di parere di regolarità contabile;

PREMESSO CHE:

- la parità tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei fondamentali principi affermati dal diritto nazionale e comunitario;
- gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive come disposto dall'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni *"...predispongono piani 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 fra uomini e donne"*;
- il D. Lgs. 165/01, così come modificato dal D. Lgs. 150/09 "Riforma Brunetta", dalla legge 183/2010 "Collegato Lavoro" e da ultimo dalla Legge 215/2012 *"Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"*, fa emergere con chiarezza l'attenzione del legislatore alle pari opportunità nella gestione delle risorse umane con la novità che, per le finalità perseguite dal decreto di riforma del lavoro pubblico di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, si aggiunge la garanzia dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- il divieto di discriminazione, introdotto dal Collegato Lavoro, deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, da ultimo espressi con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal D.lgs. 5/2010, trasfusi nel D.lgs. 198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007: *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, nella parte in cui afferma che l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità ha come presupposto la eliminazione delle discriminazioni e la prevenzione delle stesse;
- le amministrazioni sono tenute a garantire ed esigere l'osservanza delle norme che vietano qualsiasi discriminazione diretta e indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa;
- il divieto di forme di violenza morale o psichica è strettamente connesso al fenomeno del *mobbing* che, come è noto, nell'ordinamento italiano non è direttamente disciplinato, ma che in già diversi contratti collettivi nazionali è stato oggetto di tutela;
- l'art. 21 del Collegato lavoro interviene anche sull'art. 7 del D. Lgs. 165/01, declinando maggiormente il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per

l'accesso al lavoro ed al trattamento sul lavoro, già contenuto nell'articolo in questione, con la seguente formulazione letterale: «1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'Orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»;

- l'ulteriore intervento dell'art. 21 del Collegato Lavoro è sull'art. 57 del D.Lgs. 165/01, disposizione interamente dedicata al tema delle pari opportunità, che introduce diversi commi prima del comma 1, aventi per oggetto la costituzione e il funzionamento di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", all'interno di ciascuna amministrazione, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
- tra le novità apportate dal D.lgs. 150/09 di Riforma del Lavoro Pubblico in tema di parità e pari opportunità con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della *performance*, vi è quella che la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità, come indicato all'art. 3 dello stesso decreto;
- sul tema dello sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della *performance*, si è espressa la CIVIT con la deliberazione n. 22/2011;

VISTE le disposizioni contrattuali in materia di pari opportunità e parità di trattamento:

- art. 4, comma 2, lett. o) del CCNL 1998/2001 secondo cui "*La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie: (...) o) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;*
- art. 14, comma 3, del CCNL 1998/2001 che prevede che "*Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa;*
- art. 19 del CCNL del 14.09.2000 che prevede l'istituzione di Comitati per le pari opportunità con il compito di formulare proposte per concordare misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici;
- l'art. 25 del CCNL 5/10/2001, che prevede che gli enti debbano adottare con proprio atto un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nel luogo di lavoro, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL del 1/4/1999;

- l'art. 8 del CCNL 22/01/2004, che sancisce, al comma 3, l'obbligo di istituire specifici Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing a cui affidare una serie di compiti fra cui la proposta di definizione di un codice di condotta;

PRESO ATTO che la mancata adozione del Piano triennale delle Azioni Positive di cui all'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, comporta il divieto di assunzione a qualsiasi titolo come prescritto all'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001;

CONSIDERATO che l'Amministrazione intende dotarsi di un Piano di Azioni Positive, per il triennio 2022-2024, nel rispetto del principio delle pari opportunità, inteso come principio fondamentale ed ineludibile da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale, per promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura;

VISTO il Piano allegato alla presente deliberazione;

PRESO ATTO che il Piano triennale delle Azioni Positive viene trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Basilicata;

DATO ATTO che del presente provvedimento saranno informate le OO.SS.;

VISTO lo Statuto Comunale;

CON VOTI UNANIMI;

DELIBERA

- 1. di richiamare** quanto sopra quale parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;
- 2. di approvare**, come motivato in premessa e sulla base dei principi ivi enunciati, il Piano delle Azioni Positive predisposto dall'Ente per il triennio 2022/2024, ai sensi di quanto disposto dall'art.48 del D. Lgs 11 aprile 2006, n.198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- 3. di inviare** integralmente la presente deliberazione alla Consigliera di Parità della regione Basilicata;
- 4. di dare atto** che del presente provvedimento saranno informate le OO.SS.;
- 5. di disporre** la pubblicazione del presente atto sul sito internet comunale, dandone comunicazione a tutto il Personale.

Con successiva votazione ed a voti unanimi espressi come per legge

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

Vertical line on the left side of the page.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022/2024

Quadro normativo

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare art. 7 prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla

legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza".

La situazione dell'Ente

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, il personale del Comune di Spinoso è costantemente calato e, in assenza di turnover, non si è verificato un ricambio generazionale. Il blocco delle retribuzioni dal 2010 ha inoltre limitato l'applicazione di un sistema di valutazione della performance effettivamente premiante.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata "un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza".

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare: sono stati adottati nei trienni 2010/2012 e 2013/2015 i piani delle azioni positive; è stata effettuata nell'anno 2011 la rilevazione del rischio da stress lavoro-correlato e annualmente la rilevazione dei "fattori sentinella" e del tasso di assenteismo e tali rilevazioni non hanno fatto emergere criticità; sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari; è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che residenziali, prevedendo anche frequenti momenti di formazione interna.

Il personale in servizio

Ad oggi la situazione del personale dipendente in servizio è la seguente:

Obiettivi Generali del Piano

Il Comune nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- **Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;**
- **Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.**

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- **tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;**
- **garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti; ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobilizzanti;**
- **intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;**
- **rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità**

di lavoro tra uomini e donne;

- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative; favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari; sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Il presente Piano delle Azioni Positive scaturisce anche dall'attività previste dal piano triennale 2019-2021 che è stata ampiamente attuata e ha proposto di confermarle nel piano per il triennio in esame.

L'Amministrazione rileva quanto segue:

Azione 1: Formazione e attività del Cug

Partecipazione dei membri del Cug ai convegni organizzati dalla Consigliera di parità regionale.

Azione 2: Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo

Condurre un'indagine sulle eventuali azioni che saranno intraprese in merito alle criticità di accesso alla attività della pubblica amministrazione da parte delle categorie più deboli.

Azione 3: Monitoraggio e analisi delle richieste / concessioni di variazione di orario / permessi e aspettative varie

Analisi sulle difficoltà da parte dei dipendenti nell'ottenere variazioni di orario, permessi e aspettative varie per la conciliazione dei tempi vita-lavoro. Le autorizzazioni devono consentire di usufruire delle stesse opportunità ad entrambi i sessi.

Azione 4: Formazione del personale

Non sono state rilevate difficoltà da parte dei dipendenti con problemi di salute o particolari carichi familiari nell'accedere alla formazione. In alternativa alla partecipazione a corsi in altre sedi, il personale viene formato internamente.

AZIONI POSITIVE

Azione 1.

Accrescere la formazione dei membri del Cug sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi. Sviluppare lo spazio internet dedicato con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità sia sull'attività del Cug Soggetti coinvolti: membri del Cug; Sistema informatico associato.

Azione 2.

Indagini conoscitive sul benessere organizzativo di tutto il personale.

Azione 3.

Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di

servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per *esigenze* analoghe.

Azione 4..

Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.

Azione 5.

Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.

Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.

Azione 6.

Maggiore condivisione da parte dei Responsabile di Settore/Servizio degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti. Prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Durata del Piano

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale.

Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, al Cug dell'Ente nonché pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente.

Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Il Segretario generale, in collaborazione con il Cug, predispone annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nel quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate. Tale rilevazione sarà diffusa e resa disponibile a tutti attraverso il sito internet del Comune.

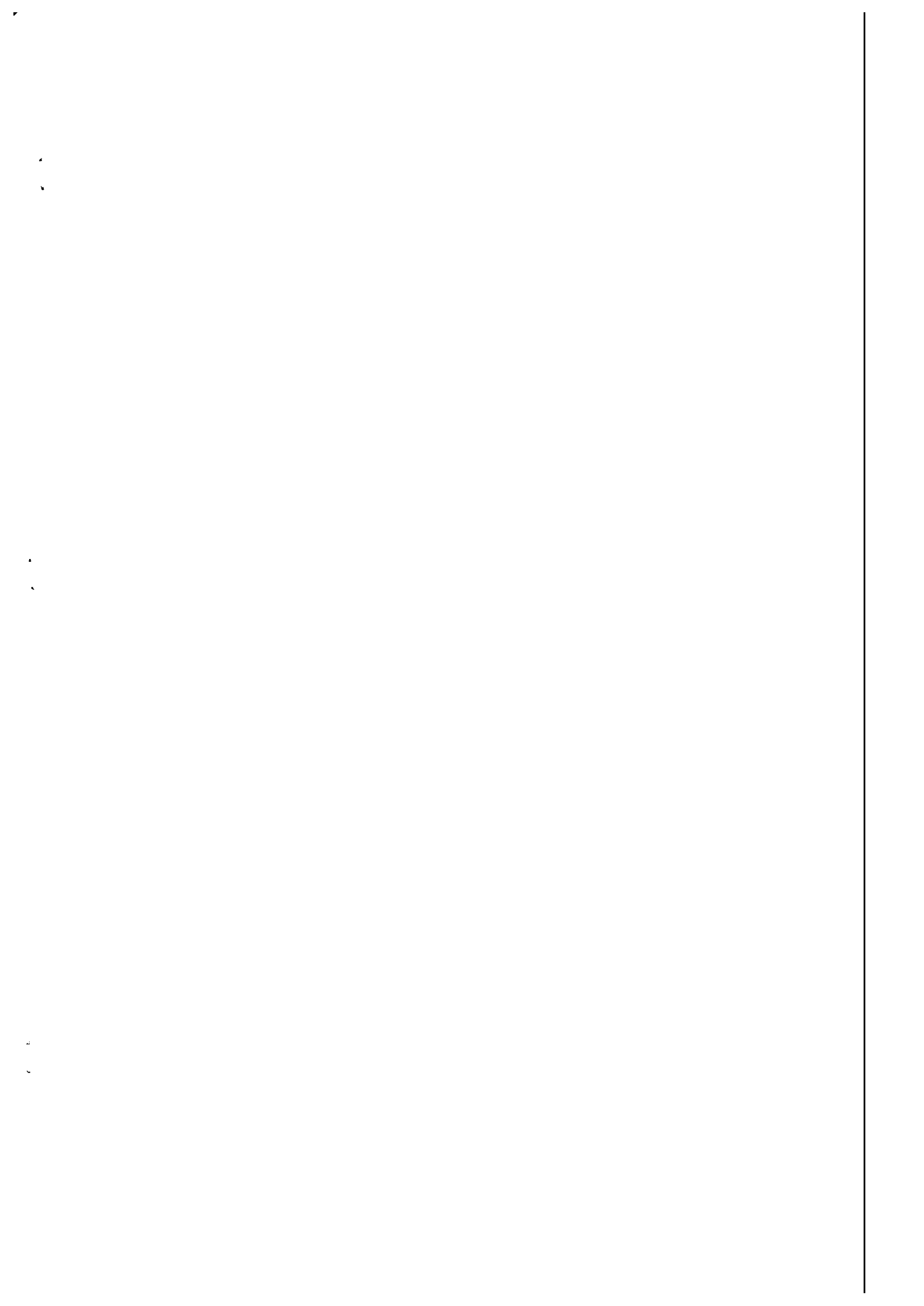
A tutto quanto esposto va aggiunta - per operare in materia intercompartimentale tra tutti i settori, tra gli uffici e il pubblico e tra i dipendenti e gli organi politico-amministrativi - il programma di dotazione di infrastrutture informatiche necessarie alla piena realizzazione dello smart working in grado di garantire gli effetti del presente piano anche in modalità telematica.



•
•

•
•

•
•



Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue

Il Sindaco
(Antonio Giancristiano)

Il Segretario Comunale
(Dott.ssa Silvana Noto)

Comunicazione ai capigruppo consiliari
(art. 125, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi giorno di pubblicazione ai Capigruppo consiliari come previsto dall'art. 125 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Dalla residenza comunale, li - 1 APR. 2022

Il Messo Comunale
(Antonio A.Lopardo)

Referto di pubblicazione
(art. 32, comma 1, L. 18 giugno 2009, n. 69)

Il sottoscritto Responsabile dell'Area Amministrativa attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico per rimanervi per 15 giorni consecutivi

Dalla residenza comunale, li - 1 APR. 2022

Il Messo Comunale
(Antonio A.Lopardo)

Certificato di esecutività
(art. 134, commi 3 e 4, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si certifica che la su estesa deliberazione:

[] è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____ ed è divenuta esecutiva dal giorno _____, ovvero dopo il decimo giorno dalla loro pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000);

[] è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____ ed è divenuta esecutiva dal giorno _____, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000).

Dalla residenza comunale, li _____

Il Messo Comunale
(Antonio A.Lopardo)