



**CITTA' DI AVOLA**  
**(Provincia di Siracusa)**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE**

N. 132 DEL REGISTRO

DATA 16-12-2022

Oggetto: Approvazione PIAO per stralcio .Piano delle azioni positive, per il triennio 2022-2024.-

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

**Premesso:**

-che l'art. 6 del decreto legge 9 Giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazione, in legge 6 Agosto 2021 n.113 e successivamente integrato e modificato dall'art. 1 del decreto legge n. 228/2021, convertito, con modificazione dalla legge 15/2022 e dall' art.7 del decreto legge n. 26/2022, convertito, con modificazione in legge 29 giugno n. 79, è stato istituito il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE(PIAO);

-che la modalità scelta dal Legislatore per rendere attuativo il suddetto strumento di pianificazione e programmazione, è stata quella di un regolamento da adottarsi mediante Decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO ( Art. 6, co. 5, D.L n. 80/2021 convertito in legge n. 113/2021) e di un Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO (art.6, co. 6 , D.L n.80/2021 convertito in legge n. 113/2021);

-che in data 30/06/2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, concernente: " Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e organizzazione";

-che in data 30 Giugno 2022, è stato pubblicato sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione, concernente la definizione del contenuto del PIAO di cui all'art. 6, co. 6, del D.L. n.80/2021 convertito in legge n. 113/2021;

ag

-che il suddetto regolamento ha disposto la soppressione, per tutte le Amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del del Dlgs n. 165/2001, con più di 50 dipendenti, di diversi adempimenti, tra i quali anche il "Piano delle azioni positive", in quanto assorbito nell'apposita sezione del PIAO;

-che ai sensi dell'art. 6, co. 6 bis, del D.L n.80/2021, convertito in legge n. 113/2021, come introdotto dall'art. 1, co.12, del D.L. n. 228/2021, convertito in Legge n. 15/2022 e successivamente modificato dall'art. 7, co. 1, del D.L. n. 36/2022, convertito in legge n. 79/2022, in fase di prima applicazione il PIAO, doveva essere adottato entro il 30/06/2022;

-che ai sensi dell'art. 8, co.3, del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, il previsto termine del 31 Gennaio è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del Bilancio di previsione;

**Considerato:**

-che il Bilancio di previsione 2022/2024 di questo Comune, è stato approvato con Deliberazione C.C. n. 21, in data 07/10/2022, resa immediatamente esecutiva;

-che il PIAO, allo stato, è in fase di predisposizione;

-che, al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come viene definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente è tenuto a dotarsi, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, si ritiene opportuno provvedere all'approvazione del Piano delle azioni positive, quale stralcio del PIAO, all'interno dello schema definito con il citato decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione, in fase di predisposizione.

- VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii., Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, che, all'art. 57, indica misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro e ad incidere sulle situazioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale, ai nuovi ingressi, oltre a prevedere l'adozione di piani triennali per le azioni positive da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio; -

- VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246, riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e i principi di cui al Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, e di cui alla Legge 10 aprile 1991 n. 125, Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro;

- RICHIAMATO l'art. 48 del predetto D. Lgs. n. 198/2006 che, testualmente, prevede: "1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato, di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente

9

previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165." VISTI: - La Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, concernente le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche; -

- VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni; - La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, avente ad oggetto Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche;

VISTI, altresì:

- L'art. 21, Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, della Legge 4 novembre 2010 n. 183 che ha apportato modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs n. 165/2001, con riferimento, in particolare, al Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

- La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, come aggiornata dalla richiamata Direttiva n. 2/2019;

RICHIAMATE le proprie precedenti deliberazioni di Giunta Comunale n. 283 del 09/11/2018 e n. 16 del 24/01/2019, nonché la determinazione del Segretario Generale dell'Ente di nomina del CUG.

Visto il piano delle azioni positive trasmesse dal Vice Presidente del CUG trasmesso con nota Prot. n. 50444 del 5/12/2022 ;

- RITENUTO di dover provvedere all'adozione del Piano triennale delle azioni positive, previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, per il periodo 2022-2024, e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

VISTI:

4

- Il CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
- Lo Statuto Comunale;
- Il Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;

**PROPONE**

- DI APPROVARE, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, l'allegato " Piano delle azioni positive" per il triennio 2022-2024, al presente provvedimento, facente parte integrante e sostanziale, del presente atto, quale stralcio del PIAO;
- DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione ai/alle Responsabili di Settore dell'Ente, perché la rendano nota a tutto il personale dipendente e, ai sensi dello stesso art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, agli organi ivi previsti (rappresentanze sindacali, organismi territorialmente competenti in materia di pari opportunità), dando atto che il Piano potrà essere suscettibile di integrazioni a fronte di eventuali motivate richieste di detti organi;

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Il Segretario Generale

D'Erba M. Grazia

Il Capo Settore 1

Geom. C. Macauda

n° 132

del 16.12.2022

PARERI ED ATTESTAZIONI ESPRESSI AI SENSI DEGLI ARTT. 53 E 55  
DELLA L. 142/90 RECEPITA CON L.R. 48/91 e modificata dall'art. 12 della L.R.  
23.12.2000 n. 30

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere

FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Avola, 14.12.2022

[Signature]

In ordine alla regolarità contabile si esprime parere

[Signature]

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
BILANCIO E PROGRAMMAZIONE  
DOTT.SSA SERASTIANA COLETTA

Avola, 14.12.2022

Per l'impegno di spesa si attesta, ai sensi dell'art.55 Legge 142/90, recepita con L.R. 48/91, la copertura finanziaria essendo in atto reale ed effettivo l'equilibrio finanziario tra entrate accertate ed uscite impegnate.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Avola, \_\_\_\_\_

In esecuzione all'art.45 comma 4° dello Statuto Comunale in ordine alla regolarità dell'atto ed alla sua conformità alla legge  
SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Avola, 14.12.2022

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott.ssa Marta Grazia D'Erba

[Signature]

## COMUNE DI AVOLA

## PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 - 2024 -

**La Direttiva n. 2 del 2019** "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la **direttiva del 4 marzo 2011** sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del dlgs n.165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

I Comitati esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità svolgono attività di monitoraggio, coordinamento e assistenza nei confronti delle pubbliche amministrazioni. La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. All'Art. 42 del D.Lgs n.198/2006 le azioni positive sono definite come misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità [ ] dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 2/19 marzo l'obiettivo è quello di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche oltre ad assicurare la parità e delle pari opportunità che va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica o di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. La

valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Inoltre occorre citare l'art.28 comma 1 del D.Lgs n.81 del 9/04/2008, in materia di sicurezza sul lavoro, secondo cui, corre l'obbligo da parte del datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, tenendo in considerazione anche quelli inerenti allo stress lavoro-correlato, ... quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'9 ottobre 2004.

Con il presente Piano Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale di Avola favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengono conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. Alla formazione professionale attraverso l'incentivazione di corsi per favorire la crescita e il miglioramento della qualità delle prestazioni, l'incentivazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;

2. Agli orari di lavoro favorendo l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata, sempre nel rispetto della funzionalità degli uffici.

3. alla promozione della cultura di genere e del rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta. Formazione dei CUG. Programmare incontri di sensibilizzazione- Informazione attraverso la pubblicazione di normative, disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro,

Il presente Piano quindi intende porre l'attenzione dell'amministrazione alle politiche di genere, tutelando tutti i lavoratori e le lavoratrici, che a prescindere dal genere si trovano in condizioni di fragilità.

Prima di passare alla esplicitazione del Piano, occorre tenere conto della seguente tabella che riflette lo stato attuale del personale in servizio presso il Comune di Avola al 31/03/2021:

1. La distribuzione delle risorse umane distinta per uomini e donne del personale a tempo indeterminato alla data del 31 Marzo 2021 risulta la seguente:

24

Ripartizione del personale full/time e Part/time per genere:

MASCHI	FEMMINE
142	85
Numero di dipendenti di Categoria D che rivestono Posizioni Organizzative	
MASCHI	FEMMINE
5	4+1 (Secretaria)
Numero di dipendenti di Categoria C che rivestono Posizioni Organizzative	
MASCHI	FEMMINE
1	0

Numero dipendenti con specifiche responsabilità distinti per categoria e genere

MASCHI		FEMMINE			
CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. D	CAT. C	CAT. B
0	21	21	1	11	29

Numero dipendenti che fruiscono delle misure di conciliazione

PART-TIME ORIZZONTALE	
MASCHI	FEMMINE
2	0
Personale che fruisce di telelavoro e lavoro agile	
MASCHI	FEMMINE
1	2
Personale che fruisce di orari flessibili	
MASCHI	FEMMINE
0	2
congedi usufruiti nell'anno 2020 (Ferie ...)	

malattia - Legge 104/92 ecc.)	
<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>
FERIE 3.976	FERIE 2055
MALATTIA 2.007	MALATTIA 1820
LEGGE 104/92 450	LEGGE 104/92 245
Congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42 comma 5 .D.Lgs 151/2001	
<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>
70	0
Altri permessi ed assenze retribuite	
<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>
1.235	1.031

### OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa, vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. **Descrizione Intervento:** FORMAZIONE, SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

**Obiettivo:** programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi, e progressioni economiche.

**Finalità strategiche:** migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali e del bagaglio culturale dei dipendenti. Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità esistenti all'interno.

**Azione positiva 1:** i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

**Azione positiva 2:** predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze; 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. Affidamento degli 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 Settore – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

2. **Descrizione intervento:** CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA

**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 positiva 1:** sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al lavoro agile.

**Azione positiva 2:** prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

**Azione positiva 3:** 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.

**Soggetti e uffici rivolti:** Responsabili di Settore – Segretario Comunale - 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 o malattia.

3. **Descrizione intervento:** INFORMAZIONE

**Obiettivo:** promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità e formazione dei CUG.

**Finalità strategica:** aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere e sull'esistenza del CUG. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

**Azione positiva 1:** programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.

**Azione positiva 2:** informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni, normative di legge, programmare incontri di sensibilizzazione.

**Azione positiva 3:** informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Responsabili di Settore – Segretario Generale – Ufficio Personale – Ufficio Relazioni con il Pubblico.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti e a tutti i cittadini.

**Azione positiva 4:** formazione dei componenti CUG attraverso la partecipazione ad eventi e congressi indetti sia dalla Rete Regionale dei CUG, dalla Rete dei CUG riunione Plenarie sia dai vari CUG.





## REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Responsabile delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, visti gli atti d'Ufficio

### ATTESTA

Che la presente Deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune, in data \_\_\_\_\_ per rimanervi 15 giorni consecutivi.

Avola, \_\_\_\_\_

IL MESSO COMUNALE

---

---

## CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d' Ufficio

### ATTESTA

che la presente deliberazione:

E' divenuta esecutiva trascorsi 10 (Dieci) giorni dalla data di inizio della pubblicazione; -

È stata dichiarata immediatamente esecutiva; -

Avola, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

---

---

## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale **CERTIFICA**, su conforme attestazione dell'Addetto, che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio per 15 (quindici) giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Avola, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

---

---

Copia Conforme all'originale per uso Amministrativo ed Ufficio

Avola, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

---

---

Copia Conforme all'originale.

Avola, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

