



**COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI**  
**BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET**  
Città Metropolitana di Palermo

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 12 DEL 16/01/2023**

**OGGETTO** Approvazione Piano Triennale Azioni Positive 2023/2025.

L'anno duemilaventitre il giorno sedici del mese di Gennaio alle ore 13.15 e segg. nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nei modi di legge.

Presiede l'adunanza l'Ing. Rosario Petta nella qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

COMPONENTI GIUNTA COMUNALE		PRESENTI	ASSENTI
Petta Rosario	SINDACO	X	
Scalia Simona	VICE SINDACO	X	
Carbone Giuseppe	ASSESSORE	X	
Benfante Nicolò	ASSESSORE	X	
Picone Morena	ASSESSORE	X	
Puglia Giuseppe	ASSESSORE	X	
TOTALI		06	00

Partecipa, il Segretario Comunale Dott.ssa Antonella Spataro.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione del Responsabile della Direzione Affari Generali- Servizi alla cittadinanza avente ad oggetto: **“Approvazione Piano Triennale Azioni Positive 2023/2025.”**.

Visti gli allegati pareri resi ai sensi della l.r. 48/91 come integrato dall'art. 12 l.r. 30/2000 dall'art. 49 e dall'art. 147 comma 1 e dall'art. 147 bis del d. leg.vo. 267/2000, come modificato dal d.l. 17.4/2012, e successive modifiche.

Vista l'attestazione di conformità del Segretario Comunale reso ai sensi dell'art. 46 del vigente Statuto Comunale.

Ad unanimità di voti

### DELIBERA

- Di approvare la superiore proposta di deliberazione che qui si intende integralmente riportata e trascritta.
- Di dichiarare, con successiva votazione unanime e favorevole resa in forma palese il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 12, comma 2, della L. R. n. 44/91 s.m.i.



esemplare per la pubblicazione

**COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI**  
**BASHKIA E HORES SE ARBERESHEVET**  
**CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO**

DIREZIONE AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA CITTADINANZA

PROPOSTA DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA MUNICIPALE N. 01 del 11/01/2023

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale Azioni Positive 2023/2025

IL RESPONSABILE DELLA DIREZIONE

Premesso che :

L'art. 14 del D.Lgs. 198/2006 " Codice delle pari opportunità" prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongono Piani Triennali di Azioni Positive, tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuove l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate;

VISTO l'art. 42, comma 2 del citato decreto legislativo dispone che le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

- a. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico, professionale e gli strumenti della formazione;
- c. favorire l'accesso al lavoro autonomo, alla formazione imprenditoriale e alla riqualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d. superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

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

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;

4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

RICHIAMATA la Direttiva del 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica con la quale si rende noto la necessità di porre in essere iniziative di promozione delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione;

CONSIDERATO pertanto che la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle leggi in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;

PRESO ATTO che in caso di mancato adempimento, il Decreto Lgs. n. 198/2006 prevede la sanzione di cui art.6 comma 6 del D.Lgs 165/2001 " Le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette"

CONSIDERATO che ad oggi rispetto alla deliberazione G.C n. 18 del 10/02/2022 si sono verificati delle variazioni rispetto alla consistenza numerica del personale in servizio;

ATTESO che tra i progetti prioritari dell'Amministrazione, contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), vi è quello relativo alla "Innovazione e sviluppo dell'organizzazione" che prevede, tra i propri obiettivi ed ambiti di intervento, il miglioramento del benessere organizzativo, al quale concorrono tutte le misure ed azioni volte a prevenire e rimuovere ogni forma di violenza, discriminazione, disagio nell'ambiente di lavoro;

VISTO il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025, redatto ai sensi della citata normativa in allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

RITENUTO necessario ed urgente approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025 al fine di non incorrere a sanzioni come previste dal Decreto n. 198/2006;

DATO ATTO che si prescinde dall'acquisizione del parere di regolarità contabile in quanto la presente non comporta nessun onere finanziario a carico del bilancio Comunale;

VISTO la regolarità tecnica allegato alla presente proposta;

#### PROPONE

1. Di approvare, come motivato in premessa, il Piano delle Azioni Positive, per il triennio 2023/ 2025, ai sensi di quanto disposto dall'art. 48 del D.lgs. n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
2. Di disporre la pubblicazione del presente atto sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito Internet Istituzionale ( in voce sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Disposizioni generali",
3. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva stante l'urgenza di adottare il presente piano.

*Ai fini del rispetto della normativa in materia di trattamento dati sensibili, sottoscritti, nelle rispettive qualità, richiedono la pubblicazione del presente atto all'Albo Pretorio On-Line, confermando che lo stesso è precipuamente destinato alla pubblicazione e contiene eventuali omissis resisi necessari dal rispetto della normativa in materia di riservatezza. A tal fine sollevano da qualsiasi responsabilità i soggetti addetti alle attività inerenti la procedura di pubblicazione.*

Il Responsabile della Direzione

Sig.ra Caterina Basso



## PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025 EX ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"

### PREMESSA:

Le Azioni positive nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e s. m.i (D.Lgs. n. 196/2000, n. 165/2001 e 198/2006) sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità, favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. Sono misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta sia indiretta e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a sensi dell'art. 6 della L. 28 Novembre 2005 n. 246 riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs 23 maggio 2007 n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge 10 Aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"

La Direttiva del 23 maggio 2007, per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e per i Diritti e le Pari Opportunità, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE specifica, nella sua ampia articolazione delle modalità operative da attuare, l'importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il Codice delle Pari Opportunità, oltre a disciplinare i diversi ambiti e strumenti necessari a promuovere le pari opportunità nei rapporti etico sociali, culturali ed economici (azioni di contrasto alla violenza contro le donne, di tutela giudiziaria contro le discriminazioni, di sostegno all'imprenditoria e occupazione femminile...), dispone all'art. 48 azioni positive nelle pubbliche amministrazioni, che le Amministrazioni dello Stato, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, predispongano "Piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito 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 sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42 comma 2, lettera d) del D.Lgs: 198/2006, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi."

Il Comune di Piana degli Albanesi intende perseguire con la propria attività istituzionale l'applicazione del diritto tra uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, al superamento degli ostacoli che impediscono una reale parità tra i sessi in ogni ambito sociale, culturale ed economico, alla valorizzazione del benessere di chi lavora.

La redazione del Piano Triennale delle Azioni positive è un adempimento, ad obbligo di legge, nonché uno strumento, semplice ed operativo, per garantire l'applicazione concreta delle pari opportunità, avendo riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Questo documento traccia linee operative possibili in un'ottica di sostenibilità, illustra il "Piano triennale delle azioni positive" per il triennio 2023-2025 del Comune di Piana degli Albanesi, con l'obiettivo di mettere in atto azioni al fine di contribuire alla costituzione di un piano di sviluppo.

Il Comune di Piana degli Albanesi, ha la l'obbligo di dover comunicare e di relazionarsi con i dipendenti, con il territorio e con le persone che vi vivono. Una comunicazione efficace, un sistema relazionale e di partecipazione delle persone interne ed esterne all'Amministrazione sono utili per favorire la qualità dei servizi erogati che costituiscono

fattori fondamentali per lo sviluppo dell'azione prestata e per il miglioramento continuo dei servizi ai clienti interni ed esterni all'amministrazione.

L'Amministrazione per il raggiungimento degli obiettivi ha bisogno di una squadra di donne e di uomini che, a vari livelli, si muovano con consapevolezza in un sistema che valorizzi le competenze e le capacità al fine di fornire un contributo personale utile alla collettività. L'azione consiste nell'avviare un "sistema benessere" attraverso servizi, relazioni, azioni di partecipazione, al fine di creare un valore collettivo condiviso. Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il presente Piano delle Azioni Positive prevede una serie di azioni che hanno i seguenti obiettivi generali: 1. intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini; 2. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali di coordinamento; 3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, con particolare attenzione tra le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti 4. stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e incentivando il cambiamento e la riconversione nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione; 5. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro).

L'individuazione degli obiettivi è dato anche da una analisi della situazione e dalle considerazioni generali del mercato del lavoro e le sue recenti evoluzioni, quali:

1. Il blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici ha impedito la realizzazione delle progressioni economiche dei dipendenti all'interno della categoria e delle progressioni di carriera
2. Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali hanno determinato la diminuzione del numero di dipendenti, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.
3. La riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando la loro uscita dal mondo del lavoro con il pensionamento e che sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.
4. Il blocco del turn over ha portato ad un aumento dell'età media dei dipendenti con conseguenti disagi e problemi psico fisici

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio alla data del 10/01/2023 è così composta:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO FULL TIME A 36 ORE

CATEGORIA	Uomini	Donne
Segretario Generale		1
D	0	0
C	2	3
B	2	1
A	1	0
D RESAIS		1
TOTALE	5	6

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

con contratto di lavoro a tempo parziale a 24 ORE SETTIMANALI

CATEGORIA	Uomini	Donne
C	2	12
B	0	1
A	0	10
TOTALE	2	23

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

con contratto di lavoro a tempo parziale a 19,30 ORE SETTIMANALI

CATEGORIA	Uomini	Donne
C	3	13
B	1	4
A	0	0
TOTALE	4	17

PERSONALE ASU

CATEGORIA	Uomini	Donne
C	0	3
B	1	3
A	0	5
TOTALE	1	11

ART. 1 - OBIETTIVI:

Il Comune, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

"Obiettivo 1": Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

"Obiettivo 2": Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

"Obiettivo 3": Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

"Obiettivo 4": Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

"Obiettivo 5": Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.

"Obiettivo 6": Implementare le attività a tema in corso, perfezionandole e aggiungendo nuove azioni positive per le pari opportunità.

"Obiettivo 7": Attività culturali dirette a favorire la promozione della cultura della nonviolenza ed in particolare di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.

ART. 2 - AMBITO D'AZIONE:

## OBIETTIVO 1 - AMBIENTE DI LAVORO

Il Comune di Piana degli Albanesi si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da ( a titolo esemplificativo):

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

### ART. 3 - AMBITO DI AZIONE

## OBIETTIVO 2 - ASSUNZIONI

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Piana degli Albanesi valorizza attitudini e capacità personali.

### ART. 4 - AMBITO DI AZIONE:

## OBIETTIVO 3 - FORMAZIONE

1. Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

### ART. 5 - AMBITO DI AZIONE:

## OBIETTIVO 4 - CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE

L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

a) Disciplina del part-time: il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

b) Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi:



1) Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori;

2. Migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune assicura infatti a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti da valutarsi e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.

3. L'ufficio personale favorisce la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc...) predisponendo informative tematiche e, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica, sia presso l'ufficio, che sul sito istituzionale dell'Ente.

#### ART. 6 - AMBITO DI AZIONE:

##### OBIETTIVO 5-6 - SICUREZZA SUL LAVORO E BENESSERE AMBIENTALE.

1 L'Ente s'impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia.

2. L'Ente si impegna a nominare il Medico competente, il Responsabile interno del servizio di Prevenzione e Protezione, nonché il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, demandando al Settore competente i relativi adempimenti.

3. L'Ente si impegna a procedere all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati e corsi finalizzati.

#### ART. 7 AMBITO DI AZIONE:

##### OBIETTIVO 7 - PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA NON VIOLENZA

1. Il Comune di Piana degli Albanesi si impegna altresì a svolgere iniziative volte a favorire la cultura della non violenza in particolare per il contrasto delle violenze, individuando la popolazione giovanile come destinatario privilegiato e demandando ai Servizi Socio Scolastici l'organizzazione e la promozione delle stesse, con la collaborazione dei rappresentanti dell'Amministrazione comunale.

#### ART. 8 - TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2021 – 2023. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, si potrà proseguire nel triennio successivo.

#### ART. 9 - LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

#### ART. 10 – DURATA

1. Il Piano della Azioni Positive ha la durata triennale 2021/2023 a far data della esecutività della presente deliberazione. Nel periodo di durata della presenta sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolta pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

2. Il presente Piano sarà pubblicato all'albo pretorio online dell'ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente".

PARERI AI SENSI L.R. 48/91 COME INTEGRATO DALL'ART. 12 L.R. 30/2000 DALL'ART. 49 E DALL'ART. 147  
COMMA 1 E DALL'ART. 147 BIS DEL D. LEG.VO. 267/2000, COME MODIFICATO DAL D.L. 174/2012, E  
SUCCESSIVE MODIFICHE.

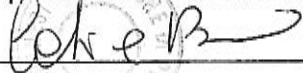
**Oggetto** Approvazione Piano Triennale Azioni Positive 2023/2025

**IL Responsabile della Direzione AA.GG**

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA HA ESPRESSO PARERE FAVOREVOLE;

Piana degli Albanesi li 11/01/2023

Il Responsabile della Direzione

  
\_\_\_\_\_

---

IL RESPONSABILE DELLA DIREZIONE ECONOMICO FINANZIARIA; IN MERITO ANCHE ALL'ASSENZA DI  
CONDIZIONI CHE POSSANO DETERMINARE LO SQUILIBRIO NELLA GESTIONE DELLE RISORSE.

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE, HA ESPRESSO PARERE FAVOREVOLE;

OVVERO

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE, HA ESPRESSO PARERE NON FAVORILEVOLE PER LE  
SEGUENTI MOTIVAZIONI:

Piana degli Albanesi li \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DELLA DIREZIONE

\_\_\_\_\_

---

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA' DEL SEGRETARIO COMUNALE

AI SENSI DELL' ART. 46 DEL VIGENTE STATUTO COMUNALE, IL SEGRETARIO COMUNALE ATTESTA CHE LA  
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE È CONFORME ALLE LEGGI, ALLO STATUTO ED AI REGOLAMENTI.

Piana degli Albanesi, li \_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE



Deliberazione di G.C. n. 12 del 16/01/2023

Letto e sottoscritto

L'ASSESSORE ANZIANO  
Geom. Giuseppe Carbone

IL PRESIDENTE

Ing. Rosanna D'Alia



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Antonella Spataro

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale

Su conforme attestazione del Responsabile dell'Albo Pretorio on - line

CERTIFICA

che copia della deliberazione, ai sensi dell' art. 11 della L.R. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni è stata pubblicata per giorni 15 (quindici) consecutivi mediante affissione all'Albo Pretorio On-Line nr. Reg \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ e che \_\_\_\_\_ è stata prodotta a quest'ufficio opposizione o reclamo.

Il Responsabile dell'Albo Pretorio on line

\_\_\_\_\_ Dalla Residenza Municipale, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale

CERTIFICA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 16/01/2023 ai sensi dell'art. 12.

Comma 1 (trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione)

Comma 2 (immediatamente esecutiva)

della L.R. n. 44 del 03.12.1991 e successive modifiche ed integrazioni.

Dalla Residenza Municipale, li



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Antonella Spataro