



Comune di Ucciatena
Città Metropolitana di Catania

DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

N. 121 del Reg.

OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 – 2024 (art. 48 D.LGS. n.198/2006).

Data : 02/12/2022

L'anno duemilaventidue, il giorno due del mese di dicembre alle ore 09,50 e segg., nell'aula delle adunanze, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Municipale con intervento dei Sigg.:

	Pres.	Ass.	
FERRO MARGHERITA	X		SINDACO
QUATTROCCHI DAVIDE	X		V. SINDACO
SCIACCA GIUSEPPE	X		ASSESSORE
GIANNETTO FRANCESCO	X		ASSESSORE
SORBELLO ROSARIO	X		ASSESSORE
DIMAURO SILVIA	X		ASSESSORE

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Nerina Scandura

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione entro riportata;

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 53 della legge 08/06/1990 n. 142, recepita con L.R. n. 48/91;

Con voti unanimi favorevoli,

DELIBERA

o di approvare la entro riportata proposta di deliberazione, con le seguenti (1)

o aggiunte/integrazioni (1):

o modifiche/ sostituzioni (1)

o Con separata unanime votazione potendo derivare all'Ente danno nel ritardo della relativa esecuzione, stante l'urgenza, dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 16 della L.R. 44/91 (1);

o Con separata unanime votazione, dichiarare la presente delibera non soggetta a controllo preventivo di legittimità immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 2° comma della L.R. 44/91 (1);

(1) segnare con x le parti deliberate e depennare le parti non deliberate.

N.B. Il presente verbale deve ritenersi manomesso allorché l'abrasione, l'aggiunta o la correzione al presente atto non sia affiancata dall'approvazione del Segretario verbalizzante.

Il presente verbale previa lettura ed approvazione viene sottoscritto come per legge.

COMUNE DI ACICATENA

Città Metropolitana Di Catania

Settore proponente: Area Amministrativa – Segreteria Generale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 50 DEL 29-11-2022

Da sottoporre all'organo deliberante GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 - 2024 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 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 L. 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e 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), n. 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'art. 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'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente 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'art. 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 sesso 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'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

Vista la 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, concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

Visto l'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) 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 *mobbing*;

Vista la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Considerato che le Linee Programmatiche per l'attuale mandato amministrativo sottolineano la centralità della valorizzazione delle persone, la rilevanza dell'investimento sul benessere delle persone e la forte connessione tra l'innovazione delle persone e l'innovazione della pubblica amministrazione e, pertanto, il tema dell'innovazione e dello sviluppo dell'organizzazione è stato confermato tra i progetti inseriti nei documenti di programmazione dell'attuale mandato amministrativo;

Rilevato inoltre che tutti gli interventi inseriti nel citato progetto sono strettamente correlati tra loro e tutti puntano, più o meno direttamente, a migliorare il livello di benessere organizzativo e, quindi, la *performance* dell'Ente, poiché, se le persone sono coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati;

Richiamati:

- il Regolamento per il funzionamento del C.U.G. approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Municipale n. 18 del 03/03/2017;
- il Codice di comportamento dei dipendenti ed il Codice etico per gli Amministratori comunali rispettivamente adottati con deliberazioni del Consiglio comunale n. 11 del 10/02/2014 e n. 8 del 25/02/2021;

Atteso che:

il Comune di Aci Catena, in coerenza con il proprio Regolamento, oltre che con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2022 – 2024 delle azioni positive previsto dall'art. 48, D.Lgs. 198/2006 e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Visto il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2022 – 2024, approvato dal CUG con verbale del 15.11.2022;

Visti:

- l'art. 42, D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive";
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

DELIBERA

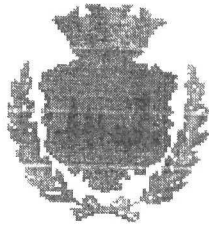
Di approvare, ai sensi ai dell'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il Piano delle azioni positive per il triennio 2022 – 2024, approvato dal CUG con verbale del 15.11.2022 che viene allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale.

Aci Catena li 28.11.2022



Il Responsabile del Procedimento
Avv. Annalisa Vasta

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Annalisa Vasta", written over the printed name.



Comune di Aci Catena

Città Metropolitana di Catania

COMITATO UNICO DI GARANZIA

VERBALE DEL 15/11/2022

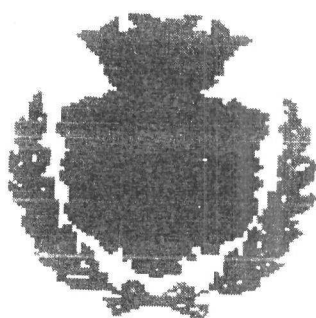
L'anno duemilaventidue il giorno 15 del mese di Novembre alle ore 12,00, si riunisce nell'aula consiliare il Comitato Unico di Garanzia convocato con nota prot. n° 35054 del 10/11/2022

Alle ore 12,00 si apre la seduta, sono presenti:

Concetta Fiore	Presidente	Presente
Filadelfo Scuderi	Componente effettivo	Presente
Giuseppe Guardo	Componente effettivo	Presente
Giuseppe Candido	Rappresentante Sindacale CGIL	Assente
Rita Di Franco	Rappresentante Sindacale UIL	Presente
Mauro Greco	Rappresentante Sindacale CISL	Presente

Alle ore 12,00 iniziano i lavori: prende la parola la Dott.ssa Fiore Concetta che presenta su grandi linee il piano triennale delle azioni positive 2022-2024 relazionando sui vari obiettivi.

I rappresentanti sindacali richiedono di dare maggiore risalto alla formazione del personale nonché alla equa distribuzione del carico di lavoro e alla predisposizione di un questionario anonimo per accertare il benessere lavorativo e organizzativo dei dipendenti. Il Comitato Unico di Garanzia, all'unanimità approva il piano triennale delle azioni positive 2022-2024.



COMUNE DI ACI CATENA
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P)
2022-2024

- . FONTI NORMATIVE
- . PREMESSA
- . OBIETTIVI E AZIONI
- . ATTUAZIONE E DURATA
- . MONITORAGGIO
- . PUBBLICITA' E DIFFUSIONE

Fonti Normative

- Legge n° 125 del 10.4.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- D.Lgs. N° 267 del 18.8.2020, “Testo Unico dell’Ordinamento degli Enti Locali”
- D.Lgs. N° 165 del 30.03.2001 (art.7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- D.Lgs. N° 198 del 11.04.2006, “Codice delle Pari Opportunità”
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE

- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni”
- D.Lgs n° 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 4 marzo 2009 n° 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- D.Lgs n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n° 123 in materia di tutela della salute e delle sicurezza nei luoghi di lavoro”
- Legge n° 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “Deleghe al Governo in materia di lavoro usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblica e di controversie di lavoro”
- Dettiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- Legge n° 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- Legge n° 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (Jobs Act)
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n° 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n° 3/2017 in materia di lavoro agile)
- Direttiva n° 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità.

Premessa

Le azioni positive sono misure che hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite; esse intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

Il Comune di Aci Catena, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro anche al fine di migliorare, nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

In continuità con il precedente Piano, il Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno

dell'Ente e nelle comunità.

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione nella quale si opera e per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di un'aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere alla data del 31/12/2021.

Realtà organizzativa dell'Ente

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 tiene conto della struttura organizzativa del Comune. L'analisi della situazione del personale dipendente, in servizio alla data del 31/12/2021 è la seguente:

- n° 33 dipendenti in modalità di lavoro part-time, obbligati contrattualmente;
- n° 25 dipendenti che usufruiscono dei benefici della L. 104/92;
- n° 4 dipendenti che hanno effettuato corsi di formazione nell'anno 2021;
- n° 0 dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale;
- n° 4 pensionamenti previsti nel triennio 2022-2024.

T1 Personale a Tempo Indeterminato

Qualifica	Tempo Pieno		Part Time Inf. 50%		Part Time Sup. 50%		Totale Dipendenti al 31/12/2022
	U	D	U	D	U	D	
SEGRETARIO B	1	0	0	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA D6	2	2	0	0	0	0	2
POSIZIONE ECONOMICA D4	2	2	0	0	0	0	2
POSIZIONE ECONOMICA D3	1	1	0	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA D2	1	0	0	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA D1	2	2	0	0	0	0	2
POSIZIONE ECONOMICA C4	19	2	0	0	0	0	19
POSIZIONE ECONOMICA C1	2	7	0	0	1	0	3
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	1	2	0	0	0	0	1
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	9	5	0	0	0	0	9
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	1	0	0	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO 31	9	1	0	0	8	0	17
POSIZIONE ECONOMICA AS	3	0	0	0	0	24	3
POSIZIONE ECONOMICA A4	3	2	0	0	0	0	3
POSIZIONE ECONOMICA A3	1	0	0	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA A1	0	1	0	0	0	0	0
TOTALE :	57	27	0	0	9	24	66

T8 Dipendenti per Et 

Fasce dipendenti per et� da - a:	3-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-67		68-99		Tot. Pe			
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D				
Qualifica																												
SECRETARIO B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1			
POSIZIONE ECONOMICA D6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4			
POSIZIONE ECONOMICA D4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4			
POSIZIONE ECONOMICA D3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2			
POSIZIONE ECONOMICA D2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1			
POSIZIONE ECONOMICA D1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4			
POSIZIONE ECONOMICA C4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21			
POSIZIONE ECONOMICA C1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10			
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3			
POSIZ. ECON. B6 PROFILO ACCESSO B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14			
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1			
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	42			
POSIZIONE ECONOMICA A5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3			
POSIZIONE ECONOMICA A4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5			
POSIZIONE ECONOMICA A3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1			
POSIZIONE ECONOMICA A1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1			
TOTALE :	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	14	14	18	21	30	12	2	1	0	0	117

Linee generali di intervento

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale.

Le azioni si sviluppano in un arco triennale con definizione di priorità in relazione ai contenuti delle azioni e alle disponibilità finanziarie per le medesime.

Il Piano sarà oggetto di monitoraggio, di revisione ed eventualmente aggiornamento anche con nuove azioni, al fine di rendere possibili le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari in corso d'opera.

Obiettivi ed Azioni

Sulla base di tali premesse, pertanto sono individuate le seguenti linee generali di intervento:

1) MIGLIORARE IL BENESSERE LAVORATIVO E ORGANIZZATIVO.

OBIETTIVI

- Evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata ed indiretta;
- Evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazione;

AZIONI

- Distribuzione al personale dipendente di questionari da compilare in forma anonima;
- Programmare incontri del CUG con il personale dell'Ente che lavora in situazione di grave malessere organizzativo con l'obiettivo di rilevare le criticità e pianificare insieme azioni correttive da proporre all'amministrazione;
- Implementare una sezione dedicata al CUG sul sito informativo istituzionale dell'Ente, al fine di favorire l'informazione ai dipendenti e facilitare la comunicazione;
- Equa distribuzione del carico di lavoro definito come quantità del lavoro necessario delle diverse qualifiche e professionalità per l'espletamento delle procedure;
- Implementazione pianta organica;
- Programmazione e realizzazione di attività comuni tra soggetti che nell'Ente si occupano, a vario titolo, di benessere organizzativo (CUG, RSU, referenti del sistema di prevenzione e protezione medico-competente).

2) CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE.

OBIETTIVI

- Mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari;
- Favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
- Garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e, comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o

personali;

- Assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di smart-working, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e per specifiche situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc.)

AZIONI

- Mantenere ampia flessibilità nella definizione della percentuale part-time, con particolare attenzione alle esigenze derivanti dalla presenza, nella rete familiare, di figli minori, anziani o disabili;
- Garantire, a regime, ad una certa percentuale del personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi della modalità operativa smart-working, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili;
- Ridefinire le forme organizzative e dei processi, mantenendo comunque la possibilità di interconnessione tra i lavoratori e aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi di lavoro coinvolti.

3) FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

OBIETTIVI

- Promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e qualificazione del personale;
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

AZIONI

- Bilancio di competenze finalizzato alla conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente;
- Favorire il reinserimento del personale che rientra da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza da lavoro;
- Valutare la possibilità di organizzare corsi formativi con articolazione di orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili a coloro che hanno obblighi di famiglia o orario di lavoro part-time;

Attuazione e Durata

Il presente Piano delle Azioni Positive del Comune di Aci Catena sarà realizzato con la collaborazione tra più Assessorati e Settori dell'Amministrazione Comunale e avrà durata triennale dalla data di adozione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni e suggerimenti al fine di poter correggere, aggiornare e sviluppare gli obiettivi e le metodologie adottate.

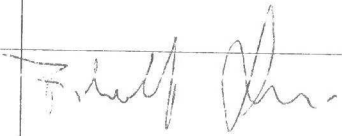


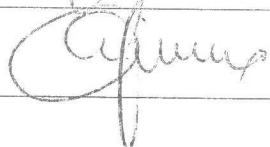
Monitoraggio

L'attività di verifica attuativa del Piano delle Azioni Positive è svolta mediante realizzazioni di incontri, in collaborazione con i servizi del Comune di Aci Catena, al fine di misurare l'impatto delle azioni messe in atto.

Pubblicità e Diffusione

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è pubblicato in una sezione specifica del sito istituzionale.

Dopo breve dibattito, viene chiusa la seduta alle ore 13,30.

		FIRMA
Filadelfio Scuderi	Componente effettivo	
Giuseppe Guardo	Componente effettivo	
Giuseppe Candido	Componente effettivo	
Rita Di Franco	Componente effettivo	
Mauro Greco	Componente effettivo	

Il presidente del C.U.G.
Dott.ssa Fiore Concetta



PARERE REGOLARITA' TECNICA:

FAVOREVOLE/SFAVOREVOLE

DATA 28.11.2022

Il Responsabile Area Amministrativa
Avv. Annalisa Vasta

Trasmessa all'ufficio Ragioneria
il

Ragioneria Generale per ricevuta

IL CAPO SETTORE _____

li _____
IL RESP. RICEZIONE _____

PARERE REGOLARITA' CONTABILE:

FAVOREVOLE/SFAVOREVOLE

NON DA RICEVERE

DATA 29/11/2022

IL CAPO SETTORE _____

PRENOTAZIONE IMPEGNO DI SPESA (ART.27 D. LEG. 77/95)

Somma da impegnare con la presente proposta

€ _____

Preimpegno provvisorio al Fondo di pertinenza

N. _____

Cap. _____

BILANCIO _____

DATA _____

IL RESP. DEL SERV. FINANZIARIO _____

Trasmessa all'ufficio Segreteria
Generale per il successivo parere
il _____

Segreteria Generale per ricevuta
li _____ Registrata al
N. _____

IL CAPO SETTORE _____

IL RESP. RICEZIONE _____

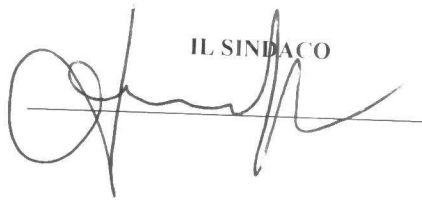
UFFICIO DEL SEGRETARIO

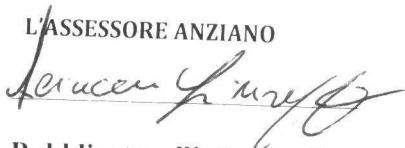
PARERE DI LEGITTIMITA':

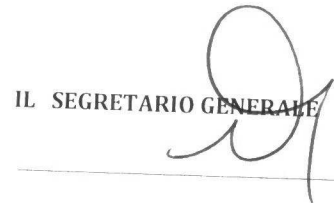
FAVOREVOLE/SFAVOREVOLE

DATA _____

IL SEGRETARIO GENERALE _____

IL SINDACO


L'ASSESSORE ANZIANO


IL SEGRETARIO GENERALE


Pubblicata all'albo On line n. _____ dal _____ al _____,
vi è rimasta per giorni quindici.

Li _____

L'impiegato addetto

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale, su conforme attestazione dell'Impiegato addetto all'albo on-line certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata dal _____ al _____ a norma dell'art. 11 L.R. 44/91.

Dalla residenza Municipale,li

IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

CHE la presente deliberazione in applicazione della L.R.03.12.1991, n. 44, come modificata con L.R. 05.07.97, n. 23 è divenuta esecutiva il _____.

Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (art. 12, comma 1 L.R. n. 44/91)

Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 12, comma 2).

Li, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Dalla Residenza Municipale _____

IL FUNZIONARIO

Trasmessa al settore _____ prot. n _____ del _____

Trasmessa al settore _____ prot. n _____ del _____