



COMUNE DI RACCUJA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. <u>122</u> del Reg.	OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023.
Data <u>18-11-2021</u>	

L'anno **Duemilaventuno**, il giorno **diciotto** del mese di **Novembre** alle ore 16.10 e segg., nella sala delle adunanze del Comune suddetto, regolarmente convocata, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

	PRESENTI	ASSENTI	
1) MARTELLA Ivan	✓		- SINDACO
2) GIAMBRONE Massimiliano	✓		- Vice Sindaco
3) PAGANA Francesco	✓		- Assessore
4) SALPIETRO Nunzio		✓	- Assessore
5) SCALIA Marcella		✓	- Assessore

Fra gli assenti sono giustificati (Art. 173 O.R.E.L.) i Signori: ____

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Serena CASAMENTO

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL SINDACO PREDISPOSTA DALL'AREA AMMINISTRATIVA

Premesso che:

- Il Piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del D.Lgs 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, 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:
 - a. chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
 - b. valorizzazione ed ascolto delle persone;
 - c. attenzione ai flussi informativi;
 - d. relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
 - e. operatività e chiarezza dei ruoli;
 - f. equità nelle regole e nei giudizi;

- L'art. 21 della legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs 165/2001 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* in particolare all'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";

- Ai sensi dell'art. 42, comma 2° del D.Lgs. 198/2006, 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 e professionale e gli strumenti della formazione;
 - c. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione 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;

f- bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

- 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 di questa Amministrazione Comunale, con l'approvazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, è quello di favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Considerato che:

- la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;
- l'analisi della situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne alla data del 31-12-2020:

Categoria	Donne tempo pieno	Donne part-time	Uomini tempo pieno	Uomini part-time	Totale donne	Totale uomini
D	1	0	0	0	1	0
C	2	6	1	3	8	4
B	0	0	1	0	0	1
A	0	0	0	1	0	1
TOTALE	3	6	2	4	9	6

Ritenuto

- di dover approvare, in ossequio alla normativa sopra citata, il **Piano delle Azioni Positive** relativo al triennio 2021/2023, esitato dal CUG nella seduta del 04/11/2021, giusto Verbale n. 2;

Visti:

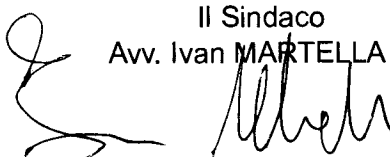
- il parere favorevole espresso dalla Consigliera di Parità, prot. n. 82 del 15/11/2021, registrato al prot. n. 7014 del 17/11/2021, in atti, al piano delle azioni positive per il triennio 2021 /2023;
- Il D.Lgs. 198/2006;
- La Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblicazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità;
- Il D.Lgs. 165/01 e ss.mm.ii.;
- l'O.A.EE.LL. vigente in Sicilia, approvato con L.R. 16/63 e ss.mm.ii.;
- il D.lgs. 267/00;
- Il D.Lgs. 50/16;
- la L.R. 48/91;
- la L.R. 23/98;
- la L.R. 30/00;
- Lo Statuto Comunale

PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE

DELIBERI

- 1) Di approvare il Piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023 allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
- 2) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 44/91.

Il Sindaco
 Avv. Ivan MARTELLA





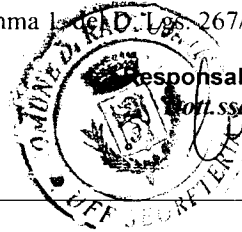

COMUNE DI RACCUJA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA -

PARERE PREVENTIVO REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

La sottoscritta Dott.ssa Maria Rita Barone n.q. di Responsabile dell'Area Amministrativa, esprime parere favorevole sulla presente **deliberazione** in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, ed alla regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1, del D.Lgs. 267/2000.

Data 18-11-2011



Responsabile dell'Area Amministrativa
Dott.ssa Maria Rita Barone

BOZZA

COMUNE DI RACCUJA

Città Metropolitana di Messina

Tel. (0941) 660376 - Fax 663507
C.A.P. 98067

Cod.Fisc. 00275600831 -

E-mail : info@comuneraccuja.it

ALLEGATO A) ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.....DEL.....

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021 – 2023 AGGIORNAMENTO ANNO 2021

Fonti normative:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”;
- Decreto L.vo 11 aprile 2006, n.198, art. 48, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246”;
- Linee guida del 4-11-2011 del Ministro per le Pari Opportunità sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia;
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità del 26 giugno 2019, n. 2 pubblicata sulla G.U. n. 184 del 07.08.2019;
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

PREMESSA

L’art. 48 del Decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), le linee guida del 4-11-2011 del Ministro per le Pari Opportunità sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia, nonché la Direttiva del 26 giugno 2019, n. 2 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c) , 7, comma 1, e 57 , comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. predisponga 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 tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Detti piani hanno durata triennale e devono essere aggiornati entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

Con la successiva Direttiva n. 2/2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità, firmata in data 26 giugno 2019, sono quindi state

specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche.

Le azioni positive sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, sono misure specifiche che in un determinato contesto mirano ad eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Secondo quanto disposto dalla richiamata normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi lavorativi di vertice. In quest'ottica con determinazione n. 518 del 27/10/2021 del Responsabile dell' Area Amministrativa è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia.

Consapevoli dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità e nell'intento di armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto dei lavoratori e delle lavoratrici allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto dei contratti di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, il Comune di Racuja espone quanto segue:

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

L'analisi dell'attuale assetto organizzativo del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2020, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Categoria	Donne tempo pieno	Donne part-time	Uomini tempo pieno	Uomini part-time	<u>Totale donne</u>	<u>Totale uomini</u>
D	1	0	0	0	1	0
C	2	6	1	3	8	4
B	0	0	1	0	0	1
A	0	0	0	1	0	1
TOTALE	3	6	2	4	9	6

I Responsabili di Servizio, cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, sono 3, di cui 1 donna e 2 uomini.

Il Segretario comunale è donna.

Gli R.S.U. sono 4, di cui 2 donne e 2 uomini.

Si dà atto, pertanto, che, relativamente al personale in servizio, al momento non sussiste un divario fra generi.

OBIETTIVI E FINALITA'

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, escludendo che vi siano posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- Promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, ove possibile, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.
- In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- Garantire, anche nel caso di specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, requisiti di accesso a concorsi e selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.
- Garantire che tanto in occasione 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 sia accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione ai sensi dell'art. 48 ultimo comma del D.Lgs. 198/2006.
- Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di sesso femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
- Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.
- Ferma restando la disciplina dei CCNL del comparto di appartenenza, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, definire, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune avviando azioni mirate a produrre effetti concreti in merito alle seguenti attività:

1) Formazione

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati intesa come strumento per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione, relazione e negoziazione nell'ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area e/o Settore o questi ultimi al Segretario Comunale.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera).

La finalità dei corsi di formazione è quella di migliorare la gestione delle risorse umane, la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti e sostenere il cambiamento culturale ed organizzativo dell'Ente.

Sostenere le politiche di pari opportunità e lotta alle discriminazioni.

Promuovere la cultura del benessere lavorativo.

2) Mantenimento del Comitato Unico di Garanzia istituito con determinazione n. 518 del 27/10/2021 per la durata di anni quattro, al quale sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di collaborazione.

3) Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Il Comune di Raccuja si impegna a promuovere il benessere organizzativo monitorando a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo ed analizzando le eventuali specifiche criticità in modo che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma indiretta e velata, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazioni.

La finalità è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Tutti i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal Medico competente che sarà nominato, da parte dell'Amministrazione, con apposito atto.

4) Formazione delle Commissioni di concorso /selezioni:

Finalità: garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità.

5) Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza:

Finalità: favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Particolari necessità di tipo familiare o personali vengono valutate e risolte nel contemperamento fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

6) Flessibilità di orario:

Finalità: in presenza di particolari, motivate, necessità di tipo familiare o personale queste vengono valutate e risolte nel rispetto del contemperamento fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Resta ferma la disciplina dei CCNL e del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

INFORMAZIONE

L'Ente si impegna a promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità, a favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Si impegna, altresì, a diffondere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e la veicolazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, utilizzando i moderni mezzi della tecnologia dell'informazione al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

DURATA DEL PIANO – DISPOSIZIONI FINALI

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione e sarà aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, giusta disposizione di cui alla direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità.

Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo pretorio on – line, sul sito web dell'Ente nella apposita sezione ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti gli attori e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli attori di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulla loro motivazione.

La realizzazione del suddetto Piano vede necessariamente coinvolti tutti i servizi dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati, prioritariamente, al Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità.

Firmato

Il Presidente CUG Giovanni Mastriani

Il Vice Presidente CUG Silvana Pintaudi

Il Componente CUG Lino Di Perna

Il Segretario CUG Margherita Martella



REGIONE SICILIANA

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

**UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**



COMUNE DI RACCUJA	
PROTOCOLLO GENERALE	
17 NOV 2021	
Prot. n. 7014	
CAT.	ASC.

Alla Responsabile dell'Area Amministrativa
Comune di Raccuja
Dott.ssa Maria Rita Barone
S e d e

area.amministrativa@comune.raccuja.me.it

Prot. n. 82 del 15/11/2021

Oggetto: PAP 2021/2023 - Richiesta parere.

Si riscontra la nota prot. 6690 dell'8 novembre u.s. di richiesta parere in merito al Piano Triennale di Azioni Positive 2021/2023.

Esaminato il documento programmatico, si esprime parere favorevole.

Al fine di rafforzare l'uguaglianza di genere e dare la giusta visibilità anche a quei ruoli che tradizionalmente sono declinati al maschile, si raccomanda la declinazione al femminile di ruoli e incarichi ricoperti da donne, abolendo il c.d. maschile inclusivo (il capo area/la capo area, il responsabile/la responsabile, il funzionario/la funzionaria ecc).

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

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

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la Proposta di Deliberazione che precede, corredata del **PARERE FAVOREVOLE** in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA**, resi a norma dell'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30;

RITENUTA tale Proposta di Deliberazione, così come redatta, meritevole di approvazione;

VISTO il vigente O. A. EE. LL. vigente nella Regione Sicilia approvato con L.R. 15/03/1963, n. 16 e s.m.i.;

VISTO il Decreto Legislativo 18/07/2000, n. 267;

VISTA la Legge Regionale 11/12/1991, n. 48;

VISTA la Legge Regionale 07/09/1998, n. 23;

VISTA la Legge Regionale 23/12/2000, n. 30

VISTO il Regolamento di Contabilità Comunale;

VISTO lo Statuto Comunale;

CON VOTI UNANIMI FAVOREVOLI RESI COME PER LEGGE

DELIBERA

- Di approvare, così come formulata, la Proposta di Deliberazione che precede, che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di Legge nel presente dispositivo.

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

Il Presidente

Ivan Martella

L'Assessore

Massimiliano Giambrone

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Serena Casamento

Il sottoscritto Segretario Comunale;

Visti gli atti d'Ufficio;

ATTESTA

Che la presente Deliberazione, in applicazione della L.R. . 3/12/1991, N. 44:

- è stata affissa all'Albo Pretorio del Comune per rimanervi quindici giorni consecutivi dal _____ al _____ .
- è divenuta esecutiva il giorno 18-11-2024

DECORSI 10 GIORNI DALLA PUBBLICAZIONE AI SENSI DELL'ART. 12
- COMMA 1 - DELLA L.R. N. 44/91-

DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA AI SENSI DELL'ART. 12
- COMMA 2 - DELLA L.R. N. 44/91-

Dalla Residenza Municipale, li _____

L'ADDETTO

IL SEGRETARIO COMUNALE
