

**COMUNE DI FRAZZANO'**  
**Città Metropolitana di Messina**

**N. 40 Reg.**

**del 13.07.2022**

**COPIA DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA MUNICIPALE**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
2022/2024 EX ART.48 D.LGS.198/2006**

L'anno duemilaventidue il giorno tredici del mese di luglio dalle ore 18,00 in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei signori:

COMPONENTI DELLA GIUNTA MUNICIPALE		PRESENTI	ASSENTI
1. DI PANE Gino	SINDACO	X	
2. LIIRO' PELUSO Carmelo	VICE SINDACO	X	
3. FRAGALE Marisa	ASSESSORE	X	
4. MANCARI Antonio	ASSESSORE	X	
5. CASTROVINCI Marzia	ASSESSORE	X	

**PRESIEDE** il Sindaco Ing. Gino Di Pane

Risulta assente =====

**PARTECIPA** il Segretario Comunale D.ssa Francesca Calarco

Dato atto che i sigg.ri Assessori sono collegati mediante videoconferenza Whatsapp, insieme al Segretario Comunale e al Sindaco. L'identità personale dei presenti alla seduta e la relativa votazione per appello nominale è stata accertata da parte del Segretario comunale secondo le modalità indicate nella delibera di Giunta Comunale n. 21 del 31.03.2022;

**Il Presidente**, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato la cui proposta, presentata dall'Area Amministrativa che di seguito integralmente si riporta:

N. 52	OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 EX ART.48 D.LGS.198/2006.	DATA 11/07/2022
----------	---	--------------------

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO

- che il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246" prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive, " *tendenti ad assicurare ... la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne*". Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate.....*favoriscono il riequilibrio della presenza femminile;*
- D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, che prevede che gli enti pubblici adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità e che, all'art. 57, così recita: "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: ( . . . ) d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. ( ... )";
- Precisato che la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

### RICHIAMATO

- l'art. 19 "pari opportunità" del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14.09.2000;

### CONSIDERATO

- che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

### RITENUTO

- per quanto sopra, di procedere all'approvazione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024, rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative dell'Ente;

### PRESA VISIONE

- del documento Piano azioni positive per il triennio 2022/2024 volto a promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura, allegato A) parte sostanziale ed integrante della presente e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

### EVIDENZIATO

**EVIDENZIATO**

- che l'adottando provvedimento di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

**RICHIAMATO L'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;**

**SI PROPONE**

1. Di approvare le considerazioni espresse in premessa narrativa e che motivano il ricorso alla presente;
2. Di approvare il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024" nel testo allegato alla presente quale parte integrante formale e sostanziale;
3. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. Di incaricare l'Ufficio Personale di fornire informazione in merito all'adozione della presente al personale e alle OO.SS. ed inviare copia dell'adottando provvedimento ai responsabili delle Aree affinché attuino quanto previsto nel piano allegato, ed all'Ufficio Consigliere di parità della provincia di Messina;
6. Di dare atto che il Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "trasparenza" e che lo stesso diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alle organizzazioni sindacali di categoria e all'Ufficio Consigliere di parità della provincia di Messina, senza che ne siano pervenute osservazioni.

Il Responsabile dell'Area Amministrativa

*Dr. Antonio Mileti*

Il Sindaco

*Ing. Gino Di Pane*



A A

A A

## COMUNE DI FRAZZANO'

### PARERE PREVENTIVO REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Il sottoscritto **Dr. Antonio MILETI**, Responsabile dell'Area Amministrativa esprime parere favorevole sulla presente **proposta di 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 11/07/2022

Il Responsabile Area Amministrativa  
*Dr. Antonio MILETI*

### PARERE PREVENTIVO REGOLARITA' CONTABILE E ATTESTAZIONE FINANZIARIA

Il sottoscritto **Dr. Antonio MILETI**, Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n° 267/2000 e dal relativo regolamento comunale sui controlli interni, ATTESTA, che l'approvazione del presente provvedimento

comporta (ovvero)  **non comporta** riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Ai sensi del combinato disposto degli articoli 49, comma 1 e dell'art. 147/bis del D.Lgs. 267/2000, nonché del Regolamento comunale sui controlli interni, esprime parere  **FAVOREVOLE** (ovvero)  **NON FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile.

Data 11/07/2022

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria  
*Dr. Antonio MILETI*



## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024

(art. 48 D.Lgs. n. 198/2006)

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. .. del .....

### PREMESSA GENERALE:

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- \_ l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- \_ l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- \_ il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- \_ l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "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 Regioni, 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 Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

## IL PIANO NEL CONTESTO DEL COMUNE DI FRAZZANO'

La presente proposta di Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PAP) 2022-2024 nasce in un contesto nel quale, pur non essendo stato costituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (previsto da art. 57 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle PP.AA. come modificato da L.183/2010), è stato costante il confronto tra parte politica, segretario e Responsabili di Area.

Il documento, coerentemente con la strategia suggerita dalla Commissione Europea per la promozione dell'uguaglianza di genere, si allontana dall'enfasi di promuovere "l'attenzione alle donne" per passare "all'attenzione all'organizzazione" che comprende donne e uomini. La parità di genere è strettamente funzionale all'economicità, all'efficienza, all'efficacia dell'attività istituzionale e funzionale-amministrativa perché consente una migliore utilizzazione delle risorse umane.

Affinché essa possa essere raggiunta si richiede innanzitutto un *cambiamento culturale* sia in tutto il personale che nelle strutture politiche di riferimento, e non solo misure ed azioni specifiche, che, peraltro, sono comunque previste nella misura adeguata all'entità dell'Ente.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "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, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il Piano triennale di azioni positive è preordinato a rispondere ad un obbligo di legge ma vuole porsi nel contesto del Comune di Frazzanò come strumento il più possibile semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente quindi di concentrando l'attenzione su limitate ma attuabili misure.

E' necessario partire dal presupposto che le discriminazioni possono esprimersi e concretizzarsi in ogni momento della vita lavorativa e possono svilupparsi paradossalmente nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, che, per loro natura, dovrebbero tutelare la parità di condizioni: si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

E' anche indispensabile chiarire che il PAP nel Comune di Frazzanò non può avere come obiettivo quello di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Questo perché la presenza femminile è preponderante rispetto a quella maschile, non solo nelle posizioni di vertice (cosiddette posizioni organizzative), ma anche nella complessiva organizzazione. Le azioni positive potranno quindi concretizzarsi in iniziative volte non a promuovere le pari opportunità di ingresso al lavoro e alle più elevate posizioni di carriera ma a tenere adeguato conto della perdurante specificità del ruolo femminile all'interno della famiglia e della società.

In questa ottica, realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli in termini di carico complessivo di lavoro interno ed esterno all'Ente di appartenenza, che derivano dalle citate differenze di ruolo tra uomini e donne.

Quindi la funzione dell'azione positiva, va intesa nella fattispecie come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza non delle opportunità ma delle condizioni complessive di lavoro grazie a misure che si pongono in una posizione di raccordo tra lavoro esterno e interno alla famiglia.

Va rammentato che il concetto di *azione positiva* corrisponde con quello di misura temporanea e speciale che, in deroga al principio di uguaglianza formale tra i due generi, mira a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità uomo-donna. Esse sono:

- “speciali”, in quanto non tipicizzate secondo un canone unitario e predeterminato, ma calate e modellate su un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta;

-“temporanee”, in quanto, almeno tendenzialmente, destinate ad esaurirsi con la cessazione delle condizioni (disparità di trattamento tra generi) che le hanno rese necessarie.

Il Comune di Frazzanò è consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità ma anche della inutilità di scrivere un sistema di regole tanto prolisso quanto scarsamente attuabile o addirittura sgradito alle stesse destinatarie tipiche, che nel Comune di Frazzanò sono convinte di poter far valere il proprio ruolo senza il supporto di stampelle normative.

Quindi la proposta di PAP si limita alle poche misure di cui si reputa opportuna l'introduzione.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il giusto approccio deve tener conto quindi dello scenario descritto nella Direttiva 23/05/2007 che afferma come “... *La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche*”.

La creazione di un contesto organizzativo che consenta ai lavoratori di esprimere nel modo migliore le rispettive potenzialità è non solo “coerente con” ma “funzionale a” gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese: perciò la considerazione delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa e può avere l'effetto di innalzare il livello dei servizi, rispondendo con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

#### IL QUADRO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE AL 31.12.2021:

Lavoratori/Lavoratrici	Cat. A	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	1	9	0	10
Uomini	3	2	1	6
			TOTALE	16

Lavoratori/Lavoratrici con funzioni di responsabilità (PO)		Totale
Donne	0	0
Uomini	2	2
	TOTALE	2

R.S.U.		Totale
Donne	1	1
Uomini <sup>A</sup>	<sup>A</sup> 0	<sup>A</sup> 0
	TOTALE	1

Si prende atto, tendenzialmente, dell'equilibrio della presenza femminile.

## **OBIETTIVI DEL TRIENNIO:**

Nell'organizzazione del Comune di Frazzanò non è finora emersa alcuna delle criticità prese in considerazione tra gli obiettivi di seguito esposti. E' però opportuno dare una veste organica alle problematiche, anche solo potenziali, e alle possibili risposte.

Nel corso del triennio oggetto del Piano il Comune di Frazzanò intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

**Obiettivo 1.** Formare e promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

**Obiettivo 2.** Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

**Obiettivo 3.** Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

**Obiettivo 4.** Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

**Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

**Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

## **AZIONI POSITIVE PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI:**

Ambito: promozione del c.u.g. (obiettivo 1)

Il Comune di Frazzanò si impegna ad istituire, il "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni*" (CUG), in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 2 del D.Lgs. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni. La preferenza per la forma associata nasce non solo dalla necessaria coerenza con le strategie imposte dalle più recenti leggi in materia ma anche per porre una certa "distanza spersonalizzante", necessaria in piccoli Enti, tra problematiche anche delicate e soggetti fisici che si possono trovare ad operare per la relativa soluzione.

Ambito: tutela dalle molestie e/o discriminazioni (obiettivo 2)

Il Comune di Frazzanò si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- \_ 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 del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di Discriminazioni

Tali azioni si concretizzeranno in:

- \_ istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente (preferibilmente in forma associata per le ragioni già esposte);
- \_ effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- \_ interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

Ambito: tutela del benessere (obiettivo 3)

Il Comune di Frazzanò si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- \_ accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- \_ monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- \_ realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- \_ formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- \_ prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- \_ individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Ambito: promozione delle pari opportunità (obiettivo 4)

Il Comune di Frazzanò si impegna a non creare ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso attraverso le seguenti azioni:

- \_ formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere (in caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità);
- \_ obbligo di adeguata motivazione dell'ipotesi di un'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
- \_ adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità (obiettivo 5)

Il Comune di Frazzanò si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso le seguenti azioni, specialmente necessarie in ragione della distanza e delle caratteristiche dei collegamenti tra la sede di lavoro e le residenze di alcune lavoratrici:

- \_ raccolta, attraverso la somministrazione ai dipendenti di un questionario, di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- \_ sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.;
- \_ favorevole valutazione delle richieste di part-time fatte salve le situazioni di oggettiva impossibilità;
- \_ promozione del telelavoro previa fissazione di obiettivi misurabili.

Ambito di azione: informazione e comunicazione (obiettivo 6)

Il Comune di Frazzanò si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo da realizzare attraverso le seguenti azioni:

- \_ diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- \_ incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;

\_ raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);

\_ diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti *ad hoc*;

\_ diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale e sarà pubblicato all'Albo informatico dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

In attesa della nomina del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 57 del D. Lgs. 31.3.2001, n.165 come modificato dall'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183 il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alle organizzazioni sindacali di categoria (tramite le RSU) e all'Ufficio Consigliere di parità della provincia di Messina, senza che ne siano pervenute osservazioni.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, anche sulla base delle proposte formulate all'istituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

**LA GIUNTA MUNICIPALE**

VISTA LA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE IN OGGETTO;

VISTO che ai sensi dell'art. 53 della Legge n. 142/1990, recepito dalla L.R. n. 48/91 e modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000, sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso parere:

- Il Responsabile del servizio interessato, per la regolarità tecnica, parere favorevole;
- Il Responsabile del servizio interessato, per la regolarità contabile, parere favorevole.

VISTO il vigente O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana

CON VOTI UNANIMI ESPRESSI NELLE FORME DI LEGGE

**DELIBERA**

**DI APPROVARE LA SUINDICATA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE.**

**SUCCESSIVAMENTE**

**IL PRESIDENTE**

Stante l'urgenza di provvedere in merito, propone di dichiarare immediatamente esecutivo il presente provvedimento;

**LA GIUNTA MUNICIPALE**

SENTITA la proposta del Presidente;

VISTA la Legge Regionale n. 44/1991 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;

CON VOTI UNANIMI ESPRESSI NELLE FORME DI LEGGE

**DELIBERA**

**DI DICHIARARE IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE IL PRESENTE PROVVEDIMENTO**

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

**IL PRESIDENTE**

F.to Ing. Gino Di Pane

L'Assessore Anziano

F.to Liirò Peluso Carmelo

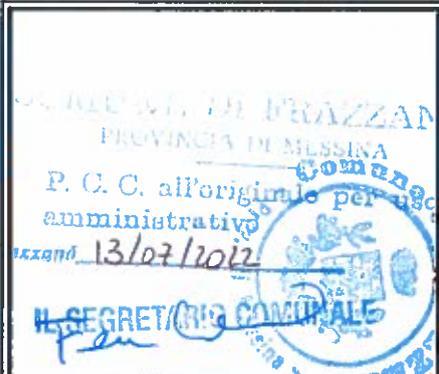
Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Francesca Calarco

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2° della Legge Regionale 3.12.1991, n. 44.

Li 13/07/2022

Il Segretario Comunale  
F.to D.ssa Francesca Calarco

	<b>CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE</b>	
	Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme attestazione del Responsabile, CERTIFICA che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line per giorni quindici consecutivi, dal _____ al _____ Al n. _____ Frazzanò li _____ L'Istruttore Amm.vo F.to Castrovinci Ermelinda	
	<b>Il Segretario Comunale</b> F.to D.ssa Francesca Calarco	

**SI ATTESTA CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE**

È stata trasmessa ai capigruppo consiliari il \_\_\_\_\_ prot. n. \_\_\_\_\_ (art.15, comma 4° LR n.41/91)

Il Responsabile del Servizio:

\*\*\*\*\*

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 13/07/2022

!! decorsi i 10 giorni dalla pubblicazione (art.12, comma 1, LR . n.41/91)

il giorno stesso dell'adozione perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.12, comma 2° L.R. .41/91)

Frazzanò li 13/07/2022

Il Segretario Comunale  
F.to Dott.ssa Francesca Calarco