



COMUNE DI BISACQUINO

(CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO)

TE

N. <u>44</u> /2022 Registro Generale del _____	N. _____/2022 Registro Proposte
---	------------------------------------

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Piano Triennale 2022/2024 di azioni positive per le pari opportunità (art. 48 D.Lgs 11/04/2006 n. 198 e ss.mm.ii).

L'anno duemila ventidue, il giorno Dieci del mese di Marzo alle ore 11.00, nella Sede Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
DI GIORGIO Tommaso Francesco	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NOTO Alfonso	Vice Sindaco	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
TORTOMASI Matteo	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FERINA Alessandra	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MIGLIORE Alessandro	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Partecipa il Segretario Comunale Dr.ssa Vincenza Gaudiano.

Il Sindaco/Vicesindaco, 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** la proposta di deliberazione formulata dal competente ufficio, redatta nel retro del presente verbale e ritenuta la stessa meritevole di approvazione per le motivazioni ivi riportate;
- **Verificata** la sussistenza dei pareri prescritti dall'art.1 della L.R. 11/12/91, n. 48 e successive modifiche ed integrazioni;
- **Visto** l'O.R.EE.LL approvato con L.R. n° 16/63 e s.m.i.;
- **Visto** il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 (TUEL)
- **Visto** il vigente Statuto Comunale;

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE**, ad unanimità di voti palesemente espressi, la proposta di deliberazione redatta nel retro del presente verbale e che qui si intende integralmente richiamata e trascritta;
- 2) **DI DICHIARARE**, con apposita votazione unanime e palese, il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi della L.R. n° 44/91 stante l'urgenza a provvedere.



COMUNE DI BISACQUINO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AA.GG

OGGETTO: Piano Triennale 2022/2024 di azioni positive per le pari opportunità (art. 48 D.Lgs 11/04/2006 n. 198 e ss.mm.ii)

RELAZIONE E PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE la legge n. 125 del 10/04/1991 e ss.mm.ii. prevede l'attuazione di una serie di Azioni positive per l'attuazione di una serie di Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;

VISTA la direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle Pari Opportunità e della pari opportunità del trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

ATTESO che l'art. 48 del sopracitato Decreto Legislativo, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino piani triennali di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTA la direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, con la quale si sottolinea la necessità che le iniziative di promozione delle Pari Opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni siano oggetto di pianificazione;

VISTO che, in ottemperanza a quanto previsto nel citato D.Lgs 198/2006, il Piano Triennale delle Azioni Positive predisposto da questo Comune viene inviato, per il relativo parere, alla Consigliera di Parità della Provincia di Palermo e alle Organizzazioni Sindacali;

PRESO ATTO che in caso di mancato adempimento, il decreto n. 198/2006 prevede la sanzione di cui all'art.6, c. 6 del D.Lgs 30/03/2001 n. 165 e ss.mm.ii. – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni: Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente art. non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTI:

- l'art. 21 legge 183/2010 (collegato al lavoro) che prevede l'Istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale sostituisce e unifica in un unico organismo le competenze dei comitati per le Pari opportunità e dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- la Direttiva della Funzione Pubblica 4/03/2011;

CONSIDERATO che il **Comitato Unico di Garanzia**, istituito dalla Legge 04/11/2010 n. 183, ha esaminato in apposita commissione convocata nelle forme di legge, l'allegato Piano Triennale delle azioni positive 2019/2021 redatto ai sensi della citata normativa, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

DI PRENDERE ATTO che il Cug, costituito con determina dirig. area AA.GG. n. 868 /2016 del reg. gen. , ed il cui regolamento per il suo funzionamento è stato approvato con delib. G.M. n. 21 /2017 , è un organismo con compiti propositivi, consultivi, di verifica che contribuisce all'ottimizzazione della

produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità , di benessere organizzativo ed al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;

RITENUTO necessario ed urgente approvare il Piano delle azioni Positive, anche al fine di adempiere agli obblighi di legge in materia e consentire all'Ente di non incorrere nelle sanzioni all'uopo previste;

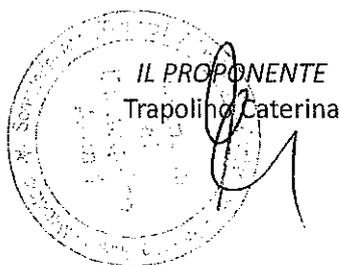
VISTI:

- L'O.R.EE.LL. vigente in Sicilia;
- Il D.lgs. 267/2000 e s.m.i;
- Il D.lgs. 165/2001 e s.m.i;
- La legge 296/2006 e s.m.i;
- La legge 183/2011 e s.m.i;
- Il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi,

SI PROPONE DI DELIBERARE

1. **DI APPROVARE**, per il triennio 2022 /2024, l'allegato Piano di Azioni Positive, tendente ad eliminare, sul luogo di lavoro, eventuali disuguaglianze che, di fatto, potrebbero ostacolare la piena partecipazione di donne e uomini e predisposto ai sensi dell'art. 7, comma 5, del D. Legge Lgs. 23/05/2000 n. 196 e dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006 e s.m.i , che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;
2. **DI PUBBLICARE** il suddetto piano all'albo pretorio on-line, sul sito istituzionale dell'Ente, perché sia accessibile a tutto il personale dipendente
3. **DI TRASMETTERE** copia di detto piano ai responsabili di Area dell'Ente affinché provvedano a divulgarlo tra tutto il personale, nonché alle OO.SS. ed alla R.S.U. in conformità all'art. 42 del D. Lgs. 165/2001 e.s.m.i;

IL PROPONENTE
Trapolino Caterina





COMUNE DI BISACQUINO

(CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO)

Il presente foglio dei pareri fa parte integrante della deliberazione avente per oggetto:

OGGETTO: PIANO Triennale 2022/2024 di azioni positive per le pari opportunità (art. 48 D.Lgs 11/04/2006 n. 198 e ss.mm.ii)

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

(art. 49 comma 1 D.L.vo 267/2000, come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012, convertito nella legge 213/2012)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 comma 1 del D.L.vo 267/2000, come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012, convertito nella legge 213/2012, si attesta che nella formazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto sono state valutate le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimità ed i presupposti ritenuti rilevanti per la assunzione del provvedimento ed è stata seguita la procedura prescritta dalla vigente normativa di legge e pertanto si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Addì _____

Il Responsabile dell'Area AA.GG

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario

(art. 49 comma 1 e art. 153 comma 5 D.L.vo 267/2000, come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012, convertito nella legge 213/2012)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. L.vo 267/2000, come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012, convertito nella legge 213/2012, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta del provvedimento deliberativo in oggetto.

Il Responsabile del Servizio Finanziario



COMUNE DI BISACQUINO

(CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO)



PIANO AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2022/2024

Il Piano triennale delle pari opportunità va presentato ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11.4.2006 n. 196 e *ss.mm.ii.*

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate, a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Norme di riferimento sono:

- La legge 9 dicembre 1977 n. 903: "Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro";
- Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28/11/2005 n. 246, che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.lgs. 23 maggio 2000 n. 196 *"Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"* e della legge 10 aprile 1991 n. 125 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro"*;
- La direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* che, 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 di pari opportunità e delle valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il Comune di Bisacchino ha sempre avuto cura di offrire ai cittadini un ampio orario di apertura degli sportelli e nel contempo applicare al personale dipendente, quegli istituti contrattuali che consentono la flessibilità e l'adeguamento dell'orario di lavoro alle necessità e responsabilità familiari.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito di intervento.

Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Le politiche di pari opportunità che il Comune di Bisacquino intende avviare, si collocano in diversi scenari e con esiti differenti e sono indirizzate a creare maggiori opportunità di scelta per le donne specialmente, in un periodo molto problematico quale è stato ed è a causa dell'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia Covid 19.

Tale obiettivo, sia in riferimento ai complessi mutamenti culturali che hanno distinto il genere femminile, ed in particolare le giovani donne, sia in riferimento all'attuale congiuntura economica ed al peso ineguale con cui essa coinvolge lavoratrici e lavoratori, deve comunque tener conto che la società ed il mondo sono composti di uomini e donne: essenziale ed irrinunciabile realtà che non può essere considerata una variabile.

L'Ente locale ed in particolare il Comune, rappresentando l'istituzione più vicina ai cittadini ed alle cittadine, deve per prima promuovere la cultura delle "pari opportunità", adottando azioni che servano ad incentivare le iniziative delle donne atte a rimuovere gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro, nella realtà sociale, nelle istituzioni, prendendo coscienza dei propri diritti sociali e civili.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, questo Comune intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro ed al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art.1 Obiettivi

Nel corso del triennio il Comune di Bisacquino intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

- **Obiettivo 1:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- **Obiettivo 2:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- **Obiettivo 5:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi della pari opportunità.
- **Obiettivo 6:** Facilitare l'utilizzo di forme di lavoro agile finalizzato al superamento di specifiche situazioni di disagio e/o necessità.

Art.2 Analisi dati del personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, alla data del 01.01.2022, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO

<i>Categoria</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
Segretario Comunale	-	1
D	3	1
C	3	2
B	1	0
A	0	0
Totale	7	3

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PART-TIME

<i>Categoria</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
D	--0	0
C	9	11
B	6	19
A	3	4
Totale	18	34

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ASSUNTO AI SENSI ART. 110, COMMA 1, D. LGS. N. 267/2000

D1	DONNA	Resp. Area finanziaria	Ore 30
D1	DONNA	Comandante Polizia Municipale	Ore 36

Totale complessivo donne: n. 39

Totale complessivo uomini: n. 25

Ambito di azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

- Evitare che 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 velata ed indiretta;
 - atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazione;
- Adottare, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 5.10.2001 e ss.mm.ii, con proprio atto il codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere contro le molestie sessuali;
- Istituzione della delega alle Pari Opportunità;
- Potenziare il "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, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

5. Promozione della qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e un questionario sul benessere lavorativo;
6. Nomina, anche in forma associata con altri enti, del/della consigliere/a di fiducia a cui far pervenire le segnalazioni relative al punto 4.

Ambito di azione: assunzioni e qualificazione professionale (OBIETTIVO 2)

1. Assunzioni nel rispetto della legge comprese quelle di cui alla L. n. 903/77 - n. 125/91 - D.lgs. n. 196/2000 e ss.mm.ii;
2. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
3. Stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
4. Valorizzare attitudini e capacità personali dei dipendenti senza distinzione di sesso;
5. Favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti modulando l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. Consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione provvedendo ad un'indagine attraverso un questionario da somministrare a tutti i dipendenti.
2. Organizzare i corsi di formazione articolando orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time;
3. Prestare attenzione al reinserimento del personale assente per molto tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e Comune al momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Favorire, nel rispetto della normativa vigente, l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
2. Migliorare l'efficienza organizzativa degli strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura, formativi) per tutti i dipendenti, anche per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne.

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 5)

1. Istituire una pagina web a cura del Comitato Unico di Garanzia per la divulgazione della normativa sulle Pari Opportunità;

2. Divulgare materiale informativo sui temi delle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (aggiornamento costante del sito internet) o con incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Ambito di azione: formazione ed utilizzo lavoro agile (OBIETTIVO 6)

1. Consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di utilizzare, nel rispetto della normativa vigente e dell'apposito regolamento adottato dall'ente, la prestazione in regime di *Smart Working*.
2. Migliorare l'efficienza organizzativa per tutti i dipendenti, anche per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne.
3. Organizzare corsi di formazione articolando orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time;
4. Prestare cura adeguata nel predisporre regole comportamentali atte a garantire lo svolgimento in sicurezza della prestazione lavorativa;
5. Affidare al Responsabile del lavoratore il compito di sensibilizzare il collaboratore al rispetto delle regole contenute nell' informativa che impone al lavoratore un vero e proprio obbligo di collaborazione nell'adozione di tutte le cautele necessarie alla salvaguardia della sua salute psicofisica.

IMPLEMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO DELLO SMART-WORKING

- avviare forme di telelavoro e smart-working nel periodo di emergenza Covid-19 come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo quanto indicato dai ministeri competenti, fino alla cessazione dello stato di emergenza.
- assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di smart-working anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc).

Art. 3 Durata

Il presente Piano ha durata triennale (2022/2024) dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione del medesimo.

Il presente Piano è inviato per conoscenza alla consigliera di parità della Provincia di Palermo e delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del compatto delle autonomie locali.

Il Piano, non appena adottato, sarà pubblicato all'Albo pretorio del Comune, sul sito internet ed accessibile a tutti i dipendenti.

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 in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

TABELLA AZIONI

Piano di Azioni Positive
Triennio 2022 - 2024

AREA DI INTERVENTO	AZIONI	OBIETTIVI	RISULTATI ATTESI	COSTI
AREA DELLE RISORSE UMANE	Indagine sul personale. Aggiornamento della rilevazione sui dati sul personale dipendente in ruolo.	Favorire la conoscenza, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane presenti nell'Ente.	Dettaglio della situazione lavorativa nell'Ente e degli eventuali squilibri di genere. Trasparenza ed accessibilità alle informazioni. Conoscenza, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane presenti	Risorse professionali dell'Ente.
AREA DELLA COMUNICAZIONE	Aggiornare le pagine del sito del Comune di Bisacchino dedicate alle tematiche delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di valorizzazione del benessere lavorativo.	Promuovere e diffondere le informazioni e le buone prassi riguardanti le pari opportunità, la lotta contro le discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e valorizzazione del benessere lavorativo.	Sviluppo delle politiche di pari opportunità, di lotta contro le discriminazioni, di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e valorizzazione del benessere lavorativo.	Risorse professionali dell'Ente. L'attività verrà svolta da personale dell'Ente con competenze nel settore
AREA DELLA FORMAZIONE	Seminari di formazione rivolti ai dirigenti e ai dipendenti in materia di pari di pari opportunità, lotta contro le discriminazioni, conciliazione dei tempi di vita e lavoro, valorizzazione del benessere lavorativo	Sostenere il cambiamento culturale ed organizzativo dell'Ente. Sostenere le politiche di pari opportunità e lotta alle discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Promuovere la cultura del benessere lavorativo.	Acquisizione di competenze specifiche nel settore delle politiche di pari opportunità, di lotta contro le discriminazioni, di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e valorizzazione del benessere lavorativo.	Si prevede formazione online con moduli formativi 1 seminario x modulo.
	Percorsi formativi finalizzati ad accrescere la consapevolezza del valore della salute e della sicurezza sul lavoro.			
AREA DELLA CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO	Procedere con gli incontri periodici tra dirigenti per uniformare le modalità di applicazione dei diversi strumenti in materia di pari opportunità e conciliazione (orari di lavoro, straordinario, trasferte,...) in conformità al regolamento interno, per una sua applicazione uniforme. Sostenere l'applicazione della disciplina del part-time.	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e dei tempi di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, per problematiche legate alla genitorialità, al carico di cura familiare, allo sviluppo personale.	Miglioramento organizzativo. Applicazione uniforme del Regolamento degli uffici e dei servizi. Miglioramento delle pratiche di conciliazione familiare.	Risorse professionali dell'Ente. L'attività verrà svolta da personale dell'Ente con competenze nel settore.

AREA DELLE INFRASTRUTTUR E NORMATIVE, DI GARANZIA ED INFORMAZIONE	Modifica, laddove necessario, dei Regolamenti riguardanti il personale, ai fini di un corretto richiamo alla materia delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni.	Adeguare gli strumenti normativi dell'Ente alle politiche di pari opportunità	Implementazione delle buone prassi di pari opportunità	Risorse professionali dell'Ente. L'attività verrà svolta da personale dell'Ente con competenze nel settore.
---	--	---	---	---



COMUNE DI BISACQUINO
(CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO)

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI (C.U.G).

VERBALE

L'anno duemilaventidue, addì 16 del mese di febbraio alle ore 17.00, nell'ufficio affari generali del Comune di Bisacchino, sono oggi stati convocati a seduta i componenti effettivi o supplenti del C.U.G., costituito con determinazione del Capo Area AA.GG. N. 295/2016 (N. 868/2016 REG. GEN.), per la per la trattazione del seguente ordine del giorno:

1) Piano triennale 2022 – 2024 di azioni positive per le pari opportunità (art. 48 D lgs n. 198/2006 ss.mm.ii.).

All'appello risultano:

Presidente Trapolino Caterina

Componente effettivo

COLCA ANGELA Componente effettivo CGIL FP

CARONNA SALVATORE Componente effettivo Amministrazione Comunale

BACILE VINCENZA Componente effettivo Amministrazione Comunale

RAGUSA SALVATORE Componente effettivo CISL FPS

Il Presidente, ritiene regolare l'adunanza e dichiara aperta la seduta.

Passa, quindi, alla trattazione degli argomenti all'ordine del giorno:

Punto n.1) all'ordine del giorno: Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità(art. 48 D lgs n. 198/2006 ss.mm.ii.) triennio 2022 – 2024 – Approvazione.

Introducendo i lavori, il Presidente evidenzia che la realizzazione il Piano triennale di azioni positive, pur essendo adempimenti obbligatori, non rispondono solo all'esigenza di ottemperare ad un dettato normativo, ma anche alla volontà di attivare un percorso per valorizzare il personale, assicurando parità e pari opportunità, così come l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione

Il Presidente evidenzia che, non essendo pervenute osservazioni relativamente alla bozza di Piano già precedentemente consegnata per essere esaminata, viene messa a votazione l'approvazione della stessa.

All'unanimità, il C.U.G. approva il suddetto Piano per il triennio 2022 – 2024, che viene allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale.

Il presidente del C.U.G. viene incaricato di provvedere ai successivi adempimenti per l'approvazione del Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità (art. 48 D lgs n. 198/2006 ss.mm.ii.) triennio 2022 – 2024 di cui al punto n.1 da parte della Giunta Comunale e lo stesso viene consegnato al segretario comunale.

Atteso che non ci sono ulteriori interventi, ritenuta esaurita la discussione, il Presidente dichiara chiusa la seduta.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il verbale viene chiuso alle ore 17.30

F.to Il Presidente
Trapolino Caterina

I componenti

FIRMA

COLCA ANGELA Componente effettivo CGIL FP



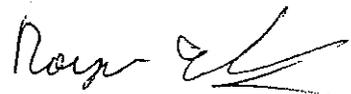
CARONNA SALVATORE Componente effettivo Amministrazione Comunale

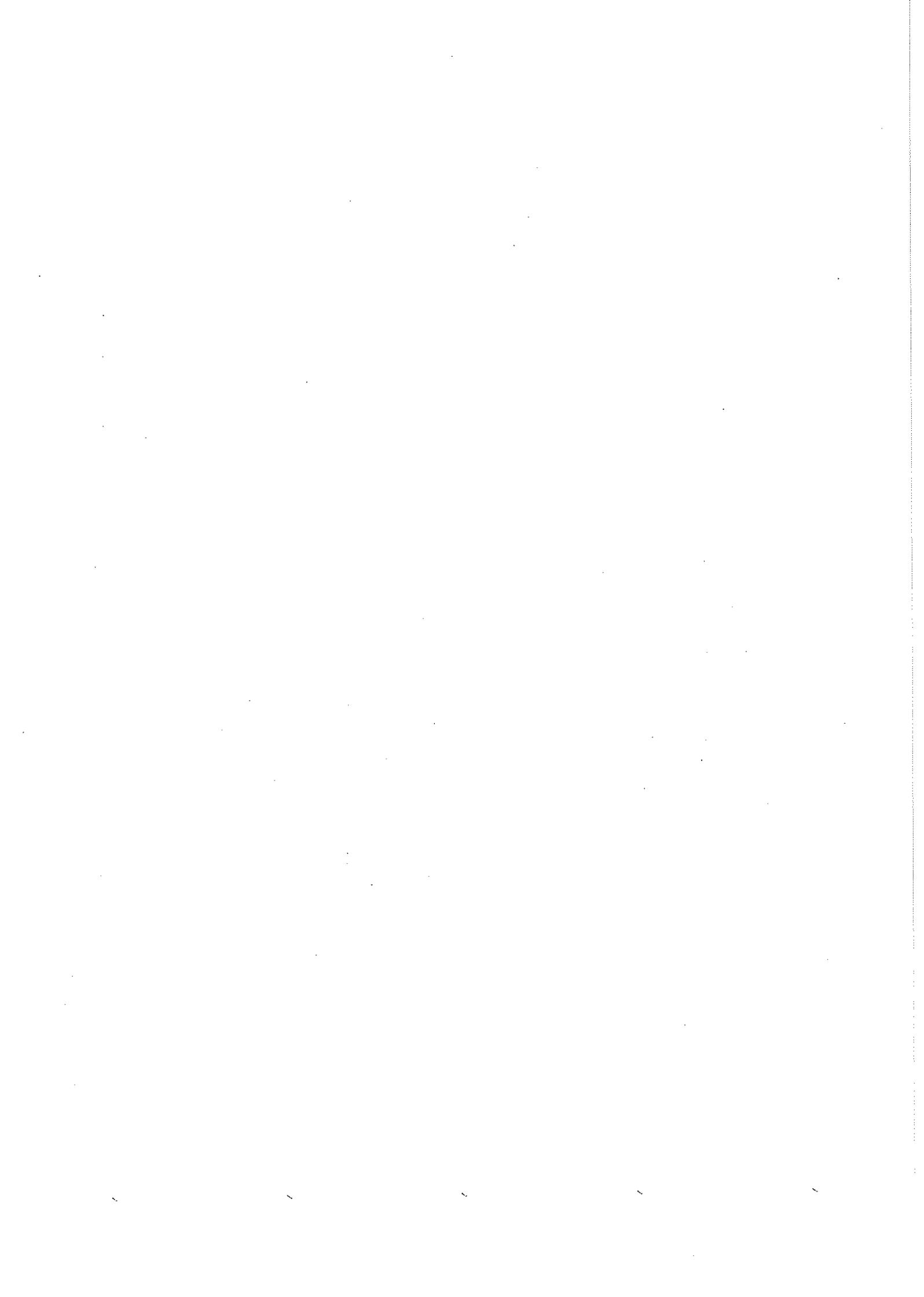


BACILE VINCENZA Componente effettivo Amministrazione Comunale



RAGUSA SALVATORE Componente effettivo CISL FPS





Letto, approvato e sottoscritto:

L'Assessore anziano
Sig. ~~NOTO Alfonso~~
[Signature]

Il Sindaco
Prof. Di Giorgio E. Tommaso
[Signature]

Il Segretario
Dott.ssa V. Gaudiano
[Signature]

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, in applicazione dell'articolo 11 comma 1, della legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44, su attestazione del Messo Comunale, certifica che il presente verbale è stato affisso all'Albo Pretorio di questo Ente dal giorno 11-03-2022 per rimanervi 15 giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, li _____

Il Messo Comunale

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Vincenza Gaudiano

Il Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 10-03-2022

- Decorso il decimo giorno dalla data di inizio della pubblicazione;
- Perché dichiarata immediatamente esecutiva.

Dalla Residenza Municipale, li 10-03-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Vincenza Gaudiano

Il sottoscritto Capo Area Segreteria AA.GG. attesta che la presente deliberazione, istruita dal Sig. _____ nella qualità di responsabile del procedimento corredata dai prescritti pareri di legge, è stata trasmessa divenuta esecutiva in copia conforme all'originale ai seguenti Uffici con nota prot. n. _____ del _____ per gli adempimenti di competenza:

- AREA FINANZIARIA
- AREA CONTRATTI
- AREA TECNICA
- AREA POLIZIA MUNICIPALE
- AREA TURISMO E ISTRUZIONE

Dalla Residenza Municipale, li _____

IL CAPO AREA SEGRETERIA AA.GG.