



COMUNE DI LONGI

PROVINCIA DI MESSINA

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 151 Reg. DEL 26 OTTOBRE 2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024, AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. N. 198/2006.

L'anno **DUEMILAVENTIDUE** il giorno **VENTISEI** del mese di **OTTOBRE**, dalle ore 13,25 alle ore 13,40, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

COMPONENTI DELLA GIUNTA COMUNALE	PRESENTI	ASSENTI
1. FABIO Antonino - Sindaco	X	
2. CIRRINCIONE Fiorella - Vice Sindaco	X	
3. CALCO' Davide - Assessore	X	
4. FABIO Salvatore - Assessore		X
5. MICELI Marco - Assessore		X

- ◆ Presiede l'adunanza il Sindaco Geom. **Antonino Fabio**.
- ◆ Partecipa il Segretario Comunale Dott. **Stefano Oriti**.
- ◆ Non sono intervenuti gli Assessori **Salvatore Fabio** e **Marco Miceli**.
- ◆ Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato e di cui alla infra riportata proposta.

LA GIUNTA COMUNALE

- **Vista** l'allegata proposta di deliberazione n. **149** del **26 ottobre 2022**;
- **Considerato** che la proposta è corredata dai pareri prescritti dall'art. 1, comma 1, lettera i), della L.R. 11.12.1991 n. 48, come modificato dall'art. 12 della L.R. 23.12.2000 n. 30, e dall'articolo 49 del T.U.EE.LL., D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- **Ritenuta** la stessa meritevole di approvazione;
- **Visto** l'O.A.EE.LL. della Regione Siciliana;

Con votazione unanime, legalmente espressa e verificata dal Presidente,

DELIBERA

- 1) Di approvare la proposta di cui in premessa che unitamente ai pareri su di essa apposti fa parte integrante del presente provvedimento.
- 2) Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente immediatamente esecutiva.



COMUNE DI LONGI

Città Metropolitana di Messina

AREA AMMINISTRATIVA

Servizio Affari Generali – Segreteria

AREA AMMINISTRATIVA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI G.C.

PROPOSTA REGISTRO
AREA AMMINISTRATIVA

N° 33 /2022

DEL 25.10.2022

PROPOSTA REGISTRO

GENERALE N° 149/2022

DEL 26/10/2022



OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006.

IL VICESINDACO

PREMESSO CHE:

- il D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante la “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125, recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;
- il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, segnatamente l’art. 48, prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri Enti Pubblici non economici, predispongono piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- in caso di mancato adempimento in tal senso, oltretutto, il sopra citato D. Lgs. 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;
- la 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 Amministrazioni Pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- l’adozione del Piano delle Azioni Positive (c.d. P.A.P.) non deve essere di certo solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

RILEVATO CHE:

- il Comitato Unico di Garanzia di questo Ente, giusta nota del 20.10.2022 acquisita in pari data al Protocollo dell’Ente al n. 9145, ha trasmesso il predisposto Piano delle Azioni Positive (che si allega);

- il Piano delle Azioni Positive è stato quindi trasmesso, al fine di acquisirne il parere di competenza, con nota prot. n. 9163 del 21.10.2022 alla Consigliera Provinciale per le pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 11/04/2006, n. 198;
- con nota del 24.10.2022 prot. n. 47, acclarata in data 25.10.2022 al n. 9217 del prot. dell'Ente, la Consigliera per le Pari Opportunità, in merito al trasmesso Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024, esprime parere favorevole (agli atti d'ufficio);

PRESA VISIONE del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024, allegato alla presente deliberazione, e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che l'Amministrazione intende dotarsi di un Piano di Azioni Positive, per il triennio 2022-2024, nel rispetto del principio delle pari opportunità, inteso come principio fondamentale ed ineludibile da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale, per promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione delle pari opportunità fra lavoratori e lavoratrici, unitamente al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura;

VISTI:

- La Legge 7 agosto 1990, n. 241;
- Il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- Il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (particolarmente gli artt. 7 e 57);
- Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*);
- La Legge regionale 15 marzo 1963, n. 16, Ordinamento Enti Locali vigente nella Regione Siciliana;
- Lo Statuto Comunale;
- Il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

PROPONE

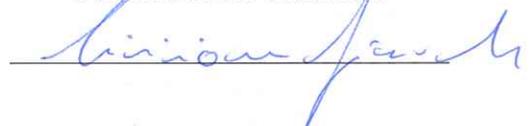
1. **Di dare atto** che le premesse di cui sopra sono parte integrante e sostanziale della presente e si intendono integralmente riportate ed approvate nel dispositivo;
2. **Di approvare** il Piano Triennale delle Azioni Positive per il Triennio 2022/2024, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 2006, "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", che, allegato alla presente, ne forma parte integrante e sostanziale;
3. **Di trasmettere** copia del presente provvedimento alla Consigliera di parità della Provincia di Messina, al CUG, alle R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto delle autonomie locali;
4. **Di prendere atto** che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico dell'Ente;
5. **Di provvedere** affinché il regolamento sia pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e nella sezione "*Amministrazione trasparente*";
6. **Di dichiarare** la presente immediatamente esecutiva a norma di legge.

**Il sostituto Responsabile
Dell'Area Amministrativa**
Maria Galati





PROPONENTE
IL VICESINDACO
Dott.ssa Fiorella Cirrincione





ALL. "A"

COMUNE DI LONGI

Città Metropolitana di Messina

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P) TRIENNIO 2022/2024

ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246" e ss.mm.ii.

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024

Premesso che:

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;

La 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 Amministrazioni Pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

L’art. 48 del suddetto Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 prevede la redazione di un Piano di Azioni Positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

Il Piano di Azioni Positive è un documento di programma che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell’Ente;

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l’organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, 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;

Il Piano di Azioni Positive si propone 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 rappresentate;

Le azioni positive sono misure temporanee speciali mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;

Secondo quanto disposto dall’anzidetta 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 di vertice;

Il Comune di Longi, 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 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;

Analisi dati del Personale

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

ANALISI DEL PERSONALE AL 31.12.2021

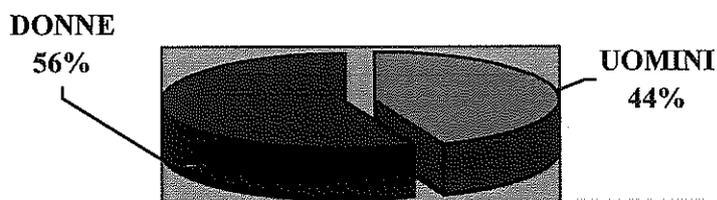
Al 31 dicembre 2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, fulltime e part-time, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 25

DONNE N. 14

UOMINI N. 11

Dipendenti



Responsabili di Area:

Donne: n. 2

Uomini: n. 2

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.4.2006 n. 198, in quanto sussiste un divario fra i generi, inferiore a due terzi ed anzi, la presenza femminile supera quella maschile in termini numerici.

I dipendenti risultano così suddivisi per Area:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALI
Area Amministrativa	4	1	5
Area Economico Finanziaria	0	6	6
Area Tecnica	5	2	7
Area Servizi alla Persona	0	3	3
Servizio Vigilanza	2	2	4
TOTALE	11	14	25

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
CATEGORIA D			
Personale a tempo indeterminato full-time	0	0	0
Personale a tempo indeterminato e part-time	0	0	0
CATEGORIA C			
Personale a tempo indeterminato full-time	1	0	1
Personale a tempo indeterminato e part-time	8	11	19
CATEGORIA B			
Personale a tempo indeterminato full-time	1	2	3
Personale a tempo indeterminato e part-time	1	1	2
CATEGORIA A			
Personale a tempo indeterminato	0	0	0
Personale a tempo indeterminato e part-time	0	0	0
TOTALE	11	14	25

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

- Il Segretario Comunale (uomo – in servizio dal 10.08.2022)
- n. 15 lavoratori ASU (10 donne e 5 uomini)

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 prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- Obiettivo 2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 4. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 5: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2 Ambito di azione: informazione (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Longi si impegna a promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE:

- Organizzazione di incontri e/o seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dirigenti, dipendenti e collaboratori/trici;
- Diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- Somministrazioni di questionari anonimi e/o personalizzati;
- Organizzazione di momenti di aggiornamento annuali sulla normativa in materia di pari opportunità per il Settore Personale;

Art. 3 Ambito di azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune di Longi si impegna a fare sì 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 velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

AZIONI POSITIVE:

- ✓ È stato di recente costituito, ai sensi dell'art. 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010, che ha modificato l'art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, 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, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ha, tra l'altro, lo scopo di favorire tutte le iniziative per realizzare pari condizioni tra donna e uomo nell'ambiente di lavoro garantire 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, oltre a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e a contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

- ✓ Diffusione presso i lavoratori dei riferimenti relativi alla costituzione del suddetto Comitato, degli ambiti di competenza e delle modalità per contattare il Comitato stesso.
- ✓ Somministrazioni a tutte le tipologie di lavoratori di questionari anonimi per verificare e monitorare il fenomeno delle molestie morali, sessuali e delle discriminazioni.

Art. 4

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 3)

1. Il Comune si impegna a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, sostegno alla permanenza e alla progressione di carriera.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Longi 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.

AZIONI POSITIVE:

- ✓ Prevedere nella composizione delle commissioni dei concorsi la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile;
- ✓ Assicurare organizzazione e svolgimento di bandi di concorso e prove concorsuali non discriminatorie per il genere femminile;
- ✓ Promuovere la partecipazione delle donne negli organismi decisionali;
- ✓ Promuovere la presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili.

Art. 5

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 4)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.

AZIONI POSITIVE:

- ✓ Valutazione della possibilità di articolare i corsi di formazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
- ✓ Programmazione di iniziative volte a favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, al fine di colmare le eventuali lacune e di mantenere le competenze ad un livello di aggiornamento costante.
- ✓ Programmazione di iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale diversamente abile.

Art. 6
Ambito di azione: flessibilità oraria
(OBIETTIVO 5)

1. Il Comune di Longi favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni per la tutela e il sostegno della maternità e della paternità.
2. L'Ente intende continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

AZIONI POSITIVE:

- ✓ Forme di orario flessibili (in ingresso, forme di part-time, ecc.);
- Disciplina del part-time
- ✓ Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
- ✓ L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.
- ✓ Diffusione, tra il personale, dei contenuti della legge sui congedi parentali: Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 - "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 3".
- ✓ Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.
- ✓ Organizzare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità.

Art. 7
Monitoraggio e valutazione

L'attività di monitoraggio dovrà essere orientata al perseguimento di due principali obiettivi:

- 1) Esercitare un controllo di processo sul progetto.
- 2) Misurare l'impatto equitativo di genere del progetto.

Il monitoraggio

In particolare, rispetto all'obiettivo 1, è importante verificare periodicamente lo stato di avanzamento dei lavori, raccogliendo dati utili a ridefinire in itinere le attività progettuali, correggendo eventuali scostamenti fra quanto previsto in sede di progettazione e quanto risulta in sede di attuazione. È inoltre utile raccogliere dati quantitativi e qualitativi per costruire indicatori che consentano di valutare la qualità del progetto in generale, l'adeguatezza delle soluzioni previste rispetto alle situazioni oggetto di intervento e le competenze dello staff di progetto.

Rispetto all'obiettivo 2, è opportuno focalizzare l'attenzione sui seguenti ambiti/obiettivi considerati come strategici:

- miglioramento delle condizioni di vita delle donne;
- miglioramento dell'accessibilità delle donne al mercato del lavoro ed alla formazione;
- miglioramento della situazione lavorativa delle donne sul posto di lavoro;
- promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

Un sistema di monitoraggio e valutazione efficace deve pertanto prevedere la raccolta delle informazioni e dei dati disaggregati per genere e costruire indicatori che rilevino il peso della presenza femminile sul complesso delle azioni, contemplando l'analisi di strumenti specifici finalizzati a favorire la partecipazione delle donne alle attività previste.

La valutazione

Ricordiamo che l'attività di valutazione complessiva dovrà tenere conto degli indicatori quantitativi e qualitativi costruiti in coerenza con i due obiettivi perseguiti e dovrà contemplare i seguenti aspetti:

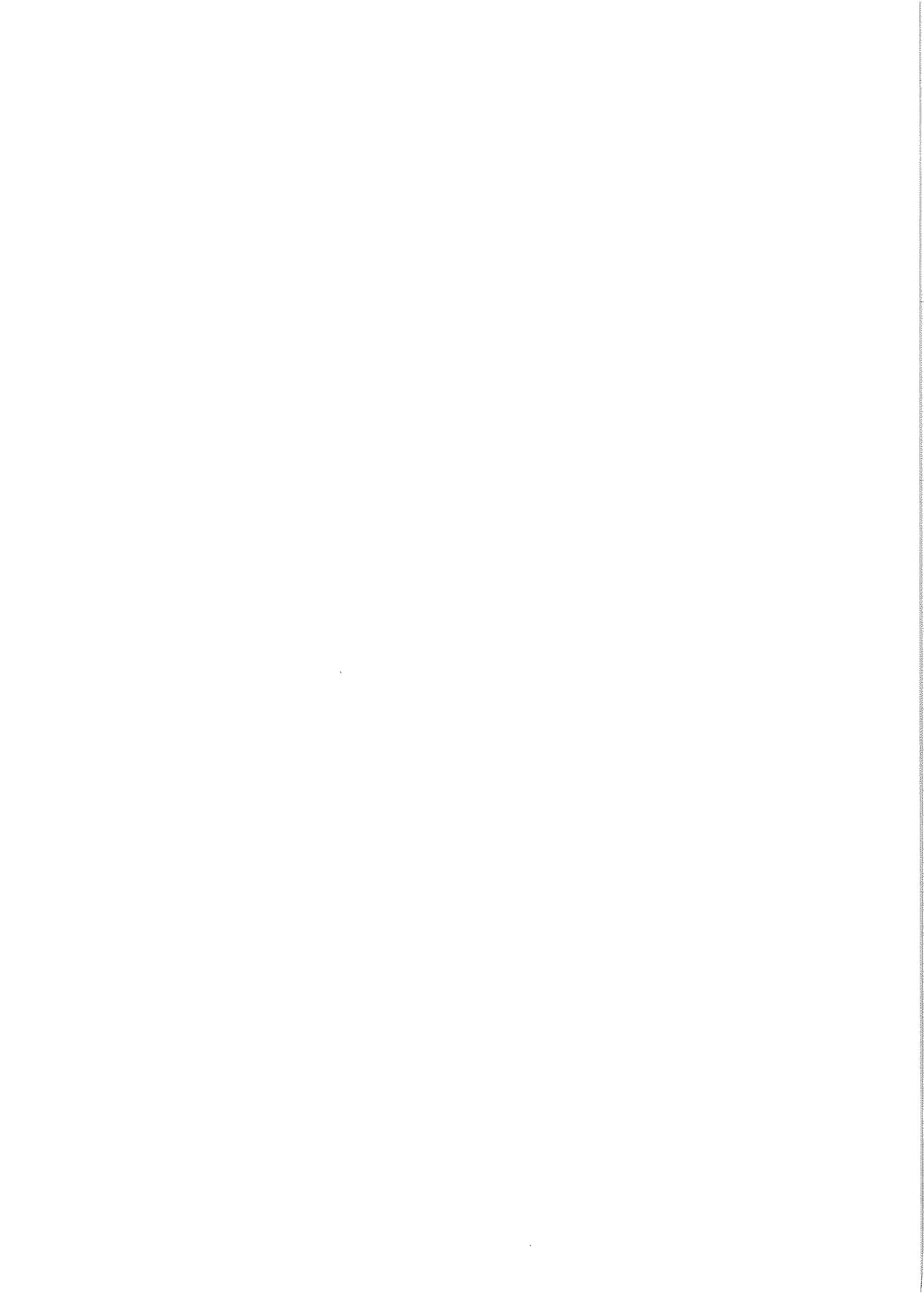
- ✓ Impatto delle iniziative intraprese e risultati conseguiti nel triennio;
- ✓ Eventuali miglioramenti intervenuti in base agli obiettivi prefissati;
- ✓ Eventuali punti non realizzati o realizzati solo in parte;
- ✓ Criticità ancora presenti o nuove criticità rilevate;

Art. 8

Durata

Il presente Piano ha durata triennale ed è trasmesso alla Consiglieria di parità della Provincia di Messina e delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto delle autonomie locali.

Il Piano, non appena adottato, sarà pubblicato all'Albo pretorio del Comune e sul sito internet affinché sia accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza potranno essere 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.



PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI G.C., RESI AI SENSI DELL'ART. 12 DELLA LEGGE REGIONALE 23 DICEMBRE 2000, N. 30 E DELL'ARTICOLO 49 DEL T.U. EE.LL. N. 267/2000 E SS.MM.II.

PER QUANTO CONCERNE LA REGOLARITA' TECNICA: - PARERE FAVOREVOLE.

Longi, 25.10.2022



**IL RESPONSABILE DELL'AREA
AMMINISTRATIVA**

Maria Galati

Maria Galati

1) - Ai sensi dell'articolo 12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30 e dell'articolo 49 del T.U. EE.LL. n. 267/2000 e s.m.i. per quanto concerne la regolarità contabile, si esprime **PARERE FAVOREVOLE**.

Longi, lì 25.10.2022.

**IL RESPONSABILE DELL'AREA
ECONOMICO-FINANZIARIA**

Pidalà Gabriella

Pidalà Gabriella

2) - Ai sensi del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e del vigente regolamento di contabilità si attesta la copertura finanziaria nel bilancio di previsione triennale _____ - Esercizio Finanziario _____ -

1	CAPITOLO n. _____ l ___ / Competenza l ___ / Residui	Impegno n° _____ per € _____
2	CAPITOLO n. _____ l ___ / Competenza l ___ / Residui	Impegno n° _____ per _____

Longi, lì _____

**IL RESPONSABILE DELL'AREA
ECONOMICO-FINANZIARIA**

Pidalà Gabriella

3) - Per il superiore intervento risulta valido ed effettivo l'equilibrio finanziario fra entrate accertate ed uscite impegnate e l'impegno di spesa risulta regolarmente prenotato.

Longi, lì _____

**IL RESPONSABILE DELL'AREA
ECONOMICO-FINANZIARIA**

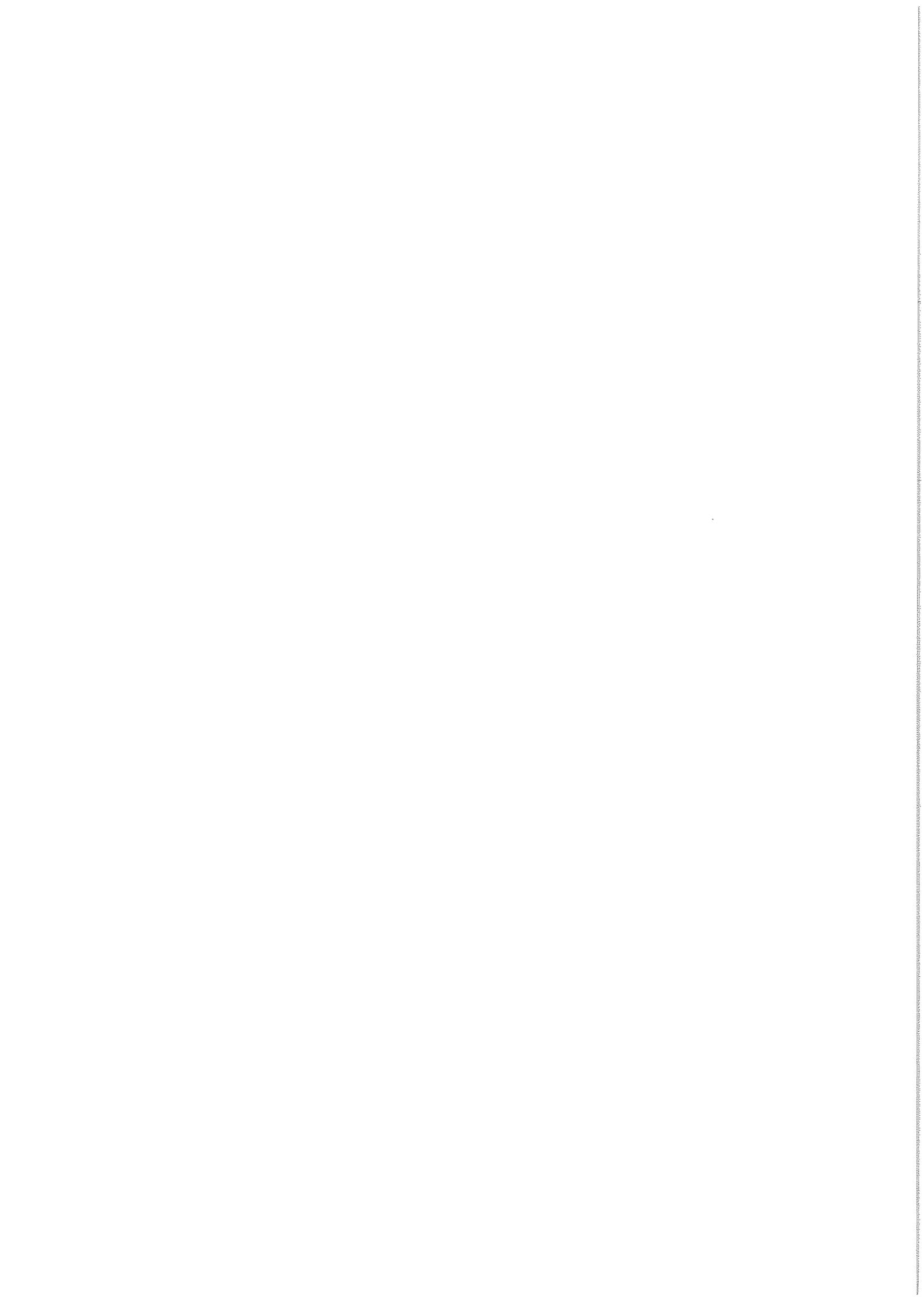
Pidalà Gabriella

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI

GIUNTA COMUNALE N. 151

DEL 26.10.2022

DALLE ORE 13,25 - ALLE ORE 13,40.



PROPOSTA N. 149 del 26.10.2022

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Geom. Antonino Fabio

L'Assessore Anziano
Dott.ssa Cirrincione Fiorella

Il Segretario Comunale
Dott. Stefano Oriti

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

Longi, li 26/10/2022 - Il Segretario Comunale - *Dott. Stefano Oriti* *****

| La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ ai sensi dell'Art. 12 comma 1 Legge Regionale 3 dicembre 1991 n. 44, in quanto decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione all'Albo On-line del sito istituzionale dell'Ente.

Longi, _____ Il Segretario Comunale - *Dott. Stefano Oriti* _____

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale

ATTESTA

che la presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo on-line del sito istituzionale dell'Ente, per 15 giorni consecutivi a far data dal 26/10/2022

Longi, li 26/10/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Stefano Oriti

Stefano Oriti

Si attesta che la presente deliberazione è stata trasmessa ai Capigruppo Consiliari con nota Prot. n. _____ del _____.

**IL RESPONSABILE
DELL'AREA AMMINISTRATIVA**

Alfredo Pidalà

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme relazione del Messo Comunale,

CERTIFICA

che la presente deliberazione è stata pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo on-line del sito istituzionale dell'Ente, per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____

e che non sono stati prodotti a quest'ufficio opposizioni o reclami.

Longi, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE