



COMUNE di CANICATTI

Dir. Affari Generali

Ufficio di Segreteria

N.ro

28

del

16 MAR. 2016

Deliberazione della Giunta Municipale

Oggetto: Piano triennale (2016/2018) azioni positive in materia di pari opportunità.-

L'anno duemilasedici addì sedici del mese di Marzo - alle ore 13,15 - in Canicatti e nel Palazzo di Città, si è riunita la Giunta Municipale sotto la presidenza del Sindaco -rag. Vincenzo CORBO e con l'intervento dei seguenti componenti:

Nome e Cognome	P	A
BENNICI Patrizia	X	
FARRUGGIO Chiara	X	
FERRANTE BANNERA Giuseppe		X
GENTILE Davide	X	
GUARNERI Vincenzo		X
RIZZO Gaetano		X

Partecipa alla seduta il Segretario generale dott. Domenico TUTTOLOMONDO.
Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta e Li invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Il sottoscritto dr. Angelo LICATA, dirigente Direzione I^A AA. GG. formula alla Giunta Municipale la seguente proposta di atto deliberativo di pari oggetto:

PREMESSO che gli artt. 6 della legge n. 125 del 1991 e 7, comma 5 del decreto legislativo n. 196 del 2000 (alla data odierna abrogati dall'art. 57 del decreto legislativo n. 198/2006) prevedevano la realizzazione di azioni positive finalizzate alla rimozione di tutti gli ostacoli che, di fatto, possano impedire la piena ed effettiva parità tra uomo e donna nel mondo del lavoro e che il legislatore con l'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 ha delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità e per l'individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, in particolare per cause direttamente o indirettamente fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale, anche al fine di realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità. Con decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 è stato approvato il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale all'art. 48 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la

rimozione degli ostacoli e la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

RICHIAMATO l'art. 19 del CCNL del Comparto regione e Autonomie Locali stipulato in data 14 settembre 2000, il quale prevede che al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne vengono definiti interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici;

CONSIDERATO che da tempo l'ente ha posto in essere interventi e azioni positive finalizzate a realizzare - nell'ambito lavorativo - principi di pari opportunità e conciliazione tra vita familiare e lavoro nonché favorire un ampio equilibrio di genere nei vari servizi ed evitare (o laddove non possibile, comunque ridurre) divari tra uomo e donna (cfr. CCDI stipulato il 31 maggio 2006, Testo unico delle norme regolamentari per il personale dipendente approvato con deliberazione della C.S. n. 43 del 7 marzo 2006, adozione piano triennale azioni positive etc.);

VISTA la direttiva sindacale prot. n. 7770 del 25 febbraio 2016 con la quale il Sindaco "[...] formula atto di indirizzo fissando come obiettivo la redazione del piano triennale (2016/2018) di azioni positive in materia di pari opportunità, da sottoporre alla Giunta Comunale per l'approvazione, finalizzato a raggiungere gli obiettivi di pari opportunità e conciliazione tra vita familiare e lavoro nonché favorire un ampio equilibrio di genere nei vari servizi ed evitare (o laddove non possibile, comunque ridurre) divari tra uomo e donna.[...]";

RITENUTO opportuno formalizzare un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;

CONSIDERATO che l'adozione del presente atto non comporta alcuna assunzione di nuova spesa o maggiore onere per la finanza comunale;

DATO ATTO che la competenza ad adottare la presente deliberazione rientra nella competenza della Giunta Municipale, ai sensi dell'art. 35 comma 2 bis della Legge n. 142/90, nel testo richiamato dall'art. 2 - comma 3 - della Legge regionale n. 23/98;

VISTO il d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante <<Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche>> e successive modificazioni;

VISTO lo Statuto comunale approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria, assunta con i poteri del Consiglio comunale, n. 78 del 16.11.2005, come modificato ed integrato con deliberazione del Consiglio comunale n. 46 del 05 giugno 2007 e n. 23 del 26 marzo 2009;

VISTO il vigente Testo Unico delle norme regolamentari per il personale dipendente del Comune di Canicattì, approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria, adottata con i poteri della Giunta Municipale, n. 43 del 07.03.2006



CITTA' DI CANICATTI'

Direzione Affari Generali

PIANO TRIENNALE (2016/2018) AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

PREMESSA E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La legge n. 125 del 1991 all'art. 6 e il decreto legislativo n. 196 del 2000 all'art. 7, comma 5 (oggi abrogati dall'art. 57 del decreto legislativo n. 198/2006) già prevedevano la realizzazione di azioni positive finalizzate alla rimozione di tutti gli ostacoli che, di fatto, possano impedire la piena ed effettiva parità tra uomo e donna nel mondo del lavoro.

Il legislatore con l'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 ha delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità e per l'individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, in particolare per cause direttamente o indirettamente fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale, anche al fine di realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità.

Con decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 è stato approvato il " *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", il quale all'art. 48 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli e la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Comune di Canicattì ha sempre posto in essere interventi e azioni positive finalizzate a realizzare - nell'ambito lavorativo - un pieno inserimento delle donne in tutti i livelli professionali e favorire un ampio equilibrio della presenza nei vari servizi ed evitare (o laddove non possibile, comunque ridurre) divari di genere (cfr. titolo X Testo unico delle norme regolamentari per il personale dipendente approvato con deliberazione della C.S. n. 43 del 7 marzo 2006). A tale scopo già da tempo, nell'ambito delle procedure di assunzione, viene esplicitamente posto il principio di ammissione dei soggetti di entrambi i generi e lo stesso avviene per i processi di sviluppo di carriera (orizzontali e verticali) per il personale dipendente. L'assegnazione degli incarichi e dei carichi di lavoro e la destinazione nei vari uffici prescinde dall'appartenenza ad uno specifico genere, tenendo conto esclusivamente della qualificazione professionale e dell'esperienza di servizio necessaria per l'espletamento dell'attività e sono stati adottati tutte le misure finalizzate alla rimozione di comportamenti discriminatori e di ogni ostacolo che, di fatto, possa limitare l'applicazione dei principi di pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro (flessibilità di orario, disposizioni in materia di maternità e assistenza disabili etc.). A tale fine risulta istituito con deliberazione della Giunta Comunale n. 173 del 20 novembre 2011 il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi di quanto disposto dall'art. 57, commi 01, 02, 03, 04 e 05 d. lgs. 165/2001 (introdotti dall'art. 21 della legge 183/2010) e con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 17 gennaio 2014 è stato adottato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art. 48 del decreto legislativo 11

aprile 2006, n. 198, del quale il presente piano costituisce conferma e aggiornamento in adempimento alla direttiva sindacale prot. n. 7770 del 25.02.2016.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

Il Segretario generale è un uomo.

Il ruolo dei dirigenti prevede una dotazione di cinque unità, dei quali sono in servizio attualmente solamente 4 unità. Di quattro dirigenti due (uomini) sono titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato (assunti a seguito di pubblico concorso), uno (donna) titolare di incarico a tempo determinato ex art. 110 l'uel, conferito previa procedura selettiva, ed uno (uomo) dipendente da altro Comune ed in servizio a scavalco per sei ore settimanali ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 58bis della legge n. 662 del 1996.

Presso l'ente non sussistono rapporti di lavoro non dirigenziali a tempo determinato.

Situazione personale non dirigente in servizio a tempo indeterminato alla data indicata:

Lavoratori assunti Full Time	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	
Donne	19	18	4	1	42
Uomini	30	23	25	18	96
Totale	49	41	29	19	138

Lavoratori assunti Part Time	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	
Donne	1	48	14	2	65
Uomini	--	37	6	5	48
Totale	1	85	20	7	113

Totale Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	
Donne	20	66	18	3	107
Uomini	30	60	31	23	144
Totale	50	126	49	26	251

Dall'analisi dell'organico del personale dipendente del Comune di Canicattì (alla data indicata) emerge che il quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici non presenta squilibrio di genere, per cui non occorre intraprendere azioni per favorirne il riequilibrio.

OBIETTIVI - AZIONI POSITIVE

Nella considerazione che nell'organico dell'ente non sussiste un divario tra generi inferiore a due terzi (art. 48, comma 1 D. Lgs. 198/2006) non si rende necessario favorire il riequilibrio della presenza femminile, per cui il presente piano più che a riequilibrare la presenza delle donne è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte a entrambi i generi nell'ambiente di lavoro e a promuovere - nell'ambito delle possibilità offerte dal vigente ordinamento - politiche di conciliazione delle responsabilità familiari e professionali. Ciò consente all'ente di dare la possibilità ai dipendenti di svolgere le

proprie mansioni con impegno e senza particolari disagi, rimuovendo e/o evitando l'insorgere di malessere ambientale.

Il piano si propone di promuovere processi organizzativi finalizzati a creare una qualità della vita lavorativa basata sulla soddisfazione dell'attività svolta e del ruolo occupato, nella consapevolezza che occorre conciliare le aspettative dei singoli con le esigenze dell'ente di erogare servizi efficienti. Infatti il miglioramento dell'ambiente lavorativo e la valorizzazione delle risorse umane (a prescindere dalle caratteristiche personali di genere, etnia di appartenenza, religione o ideologia) consente di migliorare l'efficienza dei servizi offerti all'utenza.

Gli aspetti relativi al benessere al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento e di innovazione che hanno interessato la pubblica amministrazione in genere e gli enti locali in particolare, i quali oggetto di numerosi interventi legislativi che hanno stabilito vincoli in materia di finanza pubblica e limitazioni alle assunzioni hanno visto diminuire sensibilmente il numero del proprio personale.

Il Comune di Canicattì negli ultimi anni ha osservato un calo notevole del numero dei dipendenti, e pertanto - per mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze dei cittadini - ha dovuto operare una sorta di flessibilità organizzativa, incentrata principalmente sulla capacità dei singoli di adattarsi alla mutata realtà e su una redistribuzione delle attività all'interno delle strutture comunali, con conseguente revisione in aumento dei carichi di lavoro.

Pertanto occorre rendere l'organizzazione flessibile ai continui cambiamenti, nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali (mutate rispetto al passato, in quanto si registra una forte elevazione dell'età media dei dipendenti dovuta al blocco de turn-over e al ritardo del pensionamento) e di quelle dell'organizzazione lavorativa preposta all'erogazione dei servizi.

Si intende conseguentemente intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente (allo scopo di favorirne la crescita professionale e di sviluppare i concetti di pari opportunità, di valorizzazione delle differenze di genere e di flessibilità) attraverso le misure (azioni positive) di seguito indicate:

- a) *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi*: nell'ambito delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, che disciplinano il rapporto di lavoro negli enti locali nonché in conformità alle disposizioni regolamentari dell'ente - in presenza di motivate ed oggettive esigenze familiari - sono individuate tipologie flessibili dell'orario di servizio nonché condizioni e tempi di lavoro (permessi, congedi etc.) che consentano di conciliare l'attività lavorativa e la funzionalità dei servizi con reali esigenze di vita familiare (assistenza disabili, genitorialità, etc.), inoltre viene garantita l'effettiva agibilità degli istituti previsti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro, anche attraverso una celere istruttoria e valutazione delle relative richieste.
- b) *Accesso al lavoro e sviluppo professionale*: l'ente tende a realizzare, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, un ambiente lavorativo stimolante in grado di migliorare la produttività dei servizi mediante l'impiego di sistemi premianti selettivi improntati a logiche meritocratiche. Nelle procedure di assunzione o di conferimento incarichi dirigenziali (o di altro genere), nonché nelle procedure finalizzate ad uno sviluppo di carriera, viene garantita la parità di accesso tra uomo e donna e la scelta del personale avviene valutando le specifiche competenze, il profilo professionale e le capacità del dipendente. Analogamente viene garantita la pari opportunità tra i generi

nell'assegnazione agli uffici e ai servizi comunali. Il principio suddetto va espressamente dichiarato nei relativi bandi ed avvisi di reclutamento. In caso di candidati di differente genere collocati a pari merito in graduatorie di assunzione/progressione di carriera/conferimento incarichi non è possibile privilegiare l'uno o l'altro sesso e la scelta deve essere motivata. Qualora la posizione professionale da ricoprire richieda specifici requisiti fisici, l'ente si impegna a stabilire requisiti di accesso alla selezione (concorso etc.) che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;

- c) *Composizione commissioni di concorso e/o selezione*: salva motivata impossibilità viene garantita la presenza delle donne nelle commissioni esaminatrici di concorsi e selezioni in misura pari ad almeno un terzo dei componenti;
- d) *Formazione e aggiornamento professionale*: a tutti i dipendenti, senza distinzione alcuna di sesso, opinioni o etnia, l'ente garantisce, nei limiti della disponibilità finanziaria del bilancio comunale, dell'organizzazione del lavoro e dei vincoli previsti dalla legge, il miglioramento delle conoscenze e delle competenze mediante l'accesso alla formazione professionale;
- e) *Prevenzione di qualunque forma di discriminazione*: l'ente raccoglie informazioni e segnalazioni su possibili casi di potenziale discriminazione, al fine di analizzare la relativa situazione lavorativa e studiare - se necessario - eventuali percorsi di valorizzazione del personale che consentano di superare le criticità rilevate. Viene effettuato uno specifico monitoraggio sulle situazioni rilevate allo scopo di seguirne l'evoluzione e verificarne gravità e diffusione;
- f) *Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni*: l'ente si impegna a fare sì che sul posto di lavoro non si verificano situazioni conflittuali, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente (anche in forma velata) ed atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore. A tale scopo è stata adottata specifica norma regolamentare (art. 11 del vigente codice di comportamento dell'ente, approvato con deliberazione della G.C. n. 46 del 21 aprile 2015) che disciplina l'obbligo del dipendente di adoperarsi affinché possa essere realizzato nell'ambiente di lavoro un clima di serenità e cordialità e di evitare qualsiasi comportamento o atteggiamento che possa essere considerato ostile o di isolamento nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori;
- g) *Facilitare l'aggiornamento e il reinserimento dopo lunghe assenze*: l'ente adotta ogni possibile misura finalizzata a facilitare il reinserimento nel lavoro del personale assente per lungo periodo per congedi, maternità, aspettative, malattia etc.. Il riallineamento delle competenze e delle conoscenze sulle normative, sulle procedure e sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'ente verrà fornita dal servizio in cui il dipendente è inserito o da posizioni appositamente individuate. Potranno essere individuati strumenti condivisi per il mantenimento dei contatti durante il periodo di assenza;
- h) *Facilitare l'inserimento iniziale del personale neoassunto*: ai dipendenti dell'ente entrati in organico tramite assunzione o mobilità viene fornito un primo momento di formazione dando indicazioni di base sull'ente, sulla struttura organizzativa di assegnazione, sul contesto, sulla normativa e sulle procedure interne. La tipologia di azione è di tipo interno all'ente e avverrà a cura del servizio in cui il dipendente è inserito o da posizioni appositamente individuate;

RISULTATI ATTESI - ORGANI COINVOLTI - PUBBLICITA'

Dall'applicazione delle misure individuate nel presente piano ci si attende preliminarmente l'attuazione delle previsioni normative e contrattuali in materia di tutela dell'ambiente di lavoro e di lotta alle discriminazioni, nonché la realizzazione di un clima lavorativo di benessere organizzativo, improntato ad una fattiva collaborazione e al miglioramento della cultura in materia di pari opportunità, che consenta di prevenire, rimuovere e comunque controllare l'insorgere di eventuali meccanismi discriminanti, aumentando le opportunità per i dipendenti e le dipendenti (con particolare riferimento alle donne e alle disabilità) e di rendere compatibili l'organizzazione del lavoro negli uffici con le esigenze di vita dei lavoratori, con particolare riferimento a quelli che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, senza con ciò diminuire la produttività e l'efficienza dei servizi.

L'ente intende realizzare e riconoscere il diritto fondamentale e irrinunciabile alla pari libertà, dignità e non discriminazione, nonché offrire a tutti i lavoratori e lavoratrici le stesse opportunità, in maniera che ogni dipendente possa godere di un equo trattamento basato su criteri di merito.

Si vuole garantire il diritto di tutti i dipendenti a un ambiente di lavoro sicuro e sereno, caratterizzato da relazioni personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti e favorire il costante sviluppo di una cultura della gestione delle risorse umane e delle relazioni interpersonali attraverso le linee della pari opportunità e del rispetto delle differenze di genere.

Gli organi coinvolti nell'attuazione del piano (nel rispetto e in applicazione del principio di separazione delle funzioni stabilito dalla vigente normativa, che prevede una rigida diversità di azione tra organo politico e dirigenza) valutano e risolvono particolari necessità di tipo familiare o personale dei dipendenti nel rispetto dell'equilibrio tra esigenze dell'ente e richieste degli interessati.

Per la realizzazione delle misure previste dal piano sono coinvolti, ognuno per la parte di rispettiva competenza, gli organi istituzionali di governo (Sindaco, Giunta, Assessori etc.), il Segretario generale e tutti i dirigenti. Partecipano inoltre e collaborano tutti i dipendenti dell'ente, i quali - nell'ambito dell'esercizio delle proprie funzioni, qualunque esse siano - improntano le prestazioni e le condotte professionali alla concreta rimozione di ogni forma di discriminazione che, di fatto, possa impedire l'effettiva parità tra i generi.

Il presente piano verrà pubblicato all'albo pretorio dell'ente e allo stesso sarà data adeguata diffusione con pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente e dell'avvenuta pubblicazione sarà data notizia al Segretario Generale, a tutti i dirigenti e alle Segreterie aziendali delle organizzazioni sindacali.

PASINA



BLANC

Comune di CANICATTI'
Provincia di Agrigento
Gabinetto del Sindaco

Sede Uffici Corso Umberto I

Prot. n. 2270

del 17/03/2018

Oggetto	Atto di indirizzo ex art. 4 d. lgs. 165/2001 - Fissazione obiettivo - Redazione piano triennale azioni positive in materia di pari opportunità (2016/2018).-
----------------	--

Al Dirigente Direzione 1^ AA. GG. - SEDE -

E, p.c. Segretario Generale - SEDE -
O.I.V. - SEDE -

Si premette che gli artt. 6 della legge n. 125 del 1991 e 7, comma 5 del decreto legislativo n. 196 del 2000 (alla data odierna abrogati dall'art. 57 del decreto legislativo n. 198/2006), prevedono la realizzazione di azioni positive finalizzate alla rimozione di tutti gli ostacoli che, di fatto, possano impedire la piena ed effettiva parità tra uomo e donna nel mondo del lavoro e che con decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 è stato approvato il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale all'art. 48 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli e la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

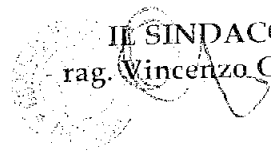
Rilevato che l'art. 19 del CCNL del Comparto regione e Autonomie Locali stipulato in data 14 settembre 2000, dispone che, al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne, vengono definiti interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.

Per quanto sopra si rende opportuno attivare il procedimento finalizzato all'adozione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, al fine di formalizzare gli interventi e le azioni positive da realizzare - nell'ambito lavorativo - per raggiungere gli obiettivi di pari opportunità e conciliazione tra vita familiare e lavoro nonché favorire un ampio equilibrio di genere nei vari servizi ed evitare (o laddove non possibile, comunque ridurre) divari tra uomo e donna.

Con la presente, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 del decreto legislativo 165/2001, si formula atto di indirizzo fissando come obiettivo la redazione del piano triennale (2016/2018) di azioni positive in materia di pari opportunità, da sottoporre alla Giunta Comunale per l'approvazione, finalizzato a raggiungere gli obiettivi di pari opportunità e conciliazione tra vita familiare e lavoro nonché favorire un ampio equilibrio di genere nei vari servizi ed evitare (o laddove non possibile, comunque ridurre) divari tra uomo e donna.

Nello svolgimento dell'attività di redazione si dovranno tenere presenti le azioni e gli interventi già contenute nel piano precedentemente adottato dall'ente.

IL SINDACO
rag. Vincenzo CORBO -



Comune di Canicatti Prot. N.0010273 del 15/03/2018 ore 08:53:49.27

Per le finalità prima richiamate,

PROPONE

DI APPROVARE il piano triennale (2016/2018) delle azioni positive in materia di pari opportunità, **allegato A**), parte integrante e sostanziale del presente atto;
DI DARE adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente;
TRASMETTERE copia del presente atto al Segretario Generale, a tutti i dirigenti e alle Segreterie aziendali delle organizzazioni sindacali.

15 MAR 2016
Il Proponente
(Dr. Angelo LICATA)

Il sottoscritto Dirigente Affari Generali, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, recepito con L. R. n. 30/2000, art.12 – esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnica.

Il Dirigente Affari Generali
(Dr. Angelo Licata)

La Giunta Municipale

Vista la proposta di deliberazione di cui all' oggetto;
Ritenuto di provvedere in merito, facendo propria la citata proposta, condividendo le motivazioni in fatto e in diritto in essa contenute;
Dato atto che sulla la proposta medesima è stato espresso il parere di regolarità tecnica, mentre si prescinde al quello di regolarità contabile in quanto il presente atto non comporta alcuna assunzione di spesa;
Ad unanimità di voti favorevoli espressi nei modi e nelle forme di legge.

DELIBERA

DI APPROVARE il piano triennale (2016/2018) delle azioni positive in materia di pari opportunità, **allegato A**), parte integrante e sostanziale del presente atto, che sarà pubblicato all'albo pretorio dell'ente;
DI DARE adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente e dare notizia dell'avvenuta pubblicazione al Segretario Generale, a tutti i dirigenti e alle Segreterie aziendali delle organizzazioni sindacali.

L'Assessore Anziano

[Handwritten signature]

Il Sindaco
V. Corbo

[Handwritten signature]

Il Segretario Generale
dr. D. Tuttolomondo

[Handwritten signature]

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione delle legge regionale n. 44 del 3 dicembre 1991, pubblicata all'Albo pretorio di questo comune per 15 giorni consecutivi dal 18-03-2016 al 01-04-2016, come previsto dall'art. 11 a seguito degli adempimenti di cui sopra:

è divenuta esecutiva il giorno _____, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione

è stata dichiarata immediatamente esecutiva.

F.to UOC Segreteria

F.to Il Segretario Generale

Esecutiva il _____, ai sensi dell'art. 12 - comma 1 - L.r. 3.12.1991, n.44

Dalla residenza Municipale _____

Il Segretario Generale
Dr D. Tuttolomondo

Copia conforme per uso amministrativo.

Canicatti, _____

Il Funzionario