



COMUNE DI PRIOLO GARGALLO
Provincia di Siracusa

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
n. 17 del 01-02-2022

Proposta n. 19

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE AI SENSI DELL'ART.48 DEL D.LGS. 198/2006 PER IL TRIENNIO 2022-2024.

Immediatamente Esecutiva

L'anno **duemilaventidue** il giorno **uno** del mese di **Febbraio**, a seguito di regolare convocazione, alle ore **09:30** si è riunita la Giunta Comunale, conclusasi alle **09:45**.

Presiede l'adunanza l' **MARIA GRAZIA PULVIRENTI** nella sua qualità di **VICE SINDACO** .

Sono rispettivamente presenti e assenti i Signori:

| N | Cognome e Nome | Carica | Presenze |
|----------|----------------------------|---------------|-----------------|
| 1 | GIANNI GIUSEPPE | SINDACO | Assente |
| 2 | PULVIRENTI MARIA GRAZIA | VICE SINDACO | Presente |
| 3 | GOZZO SANTO | ASSESSORE | Presente |
| 4 | MARGAGLIOTTI ANTONINO | ASSESSORE | Presente |
| 5 | ARANGIO PATRIZIA | ASSESSORE | Presente |
| 6 | GIARRATANA DIEGO | ASSESSORE | Presente |

Ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 1

Assiste il **SEGRETARIO GENERALE A SCAVALCO DOTT. VINCENZO SCARCELLA**
Il **VICE SINDACO**, constatato e fatto constatare il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a deliberare sull'argomento in oggetto indicato.

Proposta di deliberazione n. 19 del 31.01.2022

IL RESPONSABILE I SETTORE

PREMESSO che con delibera G.M. n. 245 del 29.12.2020 è stato approvato il “Piano delle azioni positive” per il triennio 2021-2023, nel rispetto dei principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing ;

VISTA la delibera di G.M. n.185 del 25.11.2021 relativa all’aggiornamento delle linee di indirizzo alla direttiva del ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri delegato alle pari opportunità del 26 giugno 2019,n. 2;

VISTO che con delibera di G.M. n.207 del 29.12.2021, è stato individuato e nominato il presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità;

VISTA la D.D. 2606 del 30.11.2021 con la quale si dava avvio alla procedura comparativa per la selezione e nomina dei componenti dell’Amministrazione del CUG;

VISTA la D.D. n.141 del 20.01.2022 di nomina ed istituzione del Comitato Unico di Garanzia ;

VISTO l’art. 48 del D.Lgs. 11.4.2006 n. 198 (codice delle pari opportunità) emanato ai sensi dell’art. 6 della legge delega 28.11.2005 n. 246, che impone a ciascun soggetto della pubblica amministrazione di adottare un Piano triennale delle azioni positive, stabilendo che, in caso di mancata approvazione del Piano, trovi applicazione la sanzione prevista espressamente dall’art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001, che consiste nel divieto di assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette;

RILEVATO CHE occorre procedere all’adozione del nuovo Piano per il triennio 2022-2024;

CONSIDERATO che l’amministrazione pubblica deve essere datore di lavoro esemplare attuando i principi contenuti negli artt. 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001 e nella contrattazione collettiva ;

VISTO l’art. 21 della L. 4. 11. 2010 n. 183 (c.d. Collegato Lavoro) che è intervenuto in tema

di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche;

VISTO, anche, l'art. 28 comma 1 del D.Lgs n. 81 del 9.4.2008, relativo alla sicurezza sul lavoro, secondo cui : *La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), [.....] , deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [.....] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...]quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [.....], nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.*

VISTO, anche, l'art. 19 del CCNL 14.9.2000 del personale comparto Regioni ed Autonomie Locali che indica le misure ed i meccanismi da adottare al fine di consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto;

VISTA 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", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per il perseguimento delle pari opportunità, considerate, al pari del rispetto e della valorizzazione delle differenze, come un fattore di qualità;

VISTA la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 – “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità;

RITENUTO pertanto di dovere provvedere all'approvazione del piano triennale **2022-2024** delle azioni positive previsto dall'art. 48 del d.lgs. 198/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale;

VISTO l'atto di G.M. 14 del 22.01.2013 di approvazione del Regolamento per il Funzionamento del Comitato e la successiva delibera di modifica al regolamento G.M. n. 113 del 25/08/2017;

DATO ATTO che nella seduta del 26/01/2022 il Comitato, su proposta del Presidente, ha approvato il Piano delle Azioni Positive - triennio 2022-2024 ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. 198/2006, demandandone la sua definitiva approvazione all'Amministrazione comunale;

CHE in data 27.01.2022, prot. gen. 2799, è stata inviata copia del predetto piano alle OO.SS. e alla RSU;

VISTO l'allegato Piano delle Azioni Positive, per il triennio 2022-2024, redatto ai sensi della normativa sopra citata, che ha come finalità quella di favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- a) *alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;*
- b) *agli orari di lavoro;*
- c) *all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni*

economiche;

d) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

VISTI i vigenti CC.CC.NN.LL. del Comparto Regioni e Autonomie Locali;

VISTO il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018;

VISTO il D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO la L. 142/1990;

VISTA la L.R. 23.12.2000, n. 30;

ACCERTATA la competenza della G.M. all'emanazione dell'atto di che trattasi;

VISTO l'OREELL e relativo Regolamento di esecuzione;

SI PROPONE

1. **DI APPROVARE**, per i motivi in premessa citati e che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, il **Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024** (allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale) redatto, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs 198/2006, al fine di favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

a) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;

b) agli orari di lavoro;

c) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;

d) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro

2. **DI TRASMETTERE** copia del presente atto alle OO.SS., alla RSU, a tutti i dipendenti ed in particolare ai Responsabili di Settore affinché adottino le misure organizzative che tengano conto dei principi generali previsti dalla normativa in tema di pari opportunità.

3. **DI DARE ATTO** che il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio on line dell'Ente, sul sito internet istituzionale all'apposito link denominato "Amministrazione Trasparente" alla voce Regolamenti Comunali.

4. **DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile stante l'urgenza di provvedere.



COMUNE DI PRIOLO GARGALLO
PROVINCIA DI SIRACUSA

PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
2022 - 2024

PREMESSA

L'art. 19 “*Pari Opportunità*” del CCNL 14.9.2000 del personale comparto Regioni ed Autonomie Locali disciplina e indica le misure ed i meccanismi da adottare al fine di consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto demandando alla contrattazione decentrata integrativa il compito di definire gli interventi che si concretizzino in “Azioni positive” in favore delle lavoratrici.

Il D.Lgs. 11.4.2006 n. 198 (codice delle pari opportunità) emanato ai sensi dell'art. 6 della legge delega 28.11.2005 n. 246, all'art. 48 impone a ciascun soggetto della pubblica amministrazione di adottare un Piano triennale della azioni positive. In caso di mancata approvazione del Piano, trova applicazione la sanzione prevista espressamente dall'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001, che consiste nel divieto di assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette.

L'art. 57 della L. 183/2010 (c.d. collegato lavoro), attribuisce alle Pubbliche Amministrazioni il compito di costituire il Comitato Unico di Garanzia che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Vista la direttiva del 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha dettato, a tal proposito, le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Vista la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 – “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità;

Merita anche di essere citato, per il rilievo che assume nella redazione del Piano, l'art. 28 comma 1 del D.Lgs n. 81 del 9.4.2008 in materia di sicurezza sul lavoro, secondo cui : *La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a),[.....] , deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ,[.....] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...]quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [.....], nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.*

Le azioni positive sono definite, all'art. 42 del D.Lgs 11.4.2006 n. 198, come “*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità [...]dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”.

Tali azioni devono essere ovviamente considerate quale primo graduale approccio all'interno di un processo che dovrà essere continuo e che prevede il controllo dello stesso attraverso un'opportuna attività di monitoraggio che renda possibili gli adeguamenti e le modifiche che si renderanno necessarie in corso d'opera.

In virtù della normativa sopra citata il Comune di Priolo Gargallo:

- con Deliberazione G.M. n. 336 del 21.12.2012 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- con Deliberazione di G. M. n. 14 del 22 gennaio 2013, ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ;
- con delibera di G.M. n. 113 del 25/08/2017 ha provveduto ad apportare modifiche al suddetto regolamento;
- con Deliberazione di G.M. n. 22 del 25 gennaio 2013 ha approvato il “Piano delle azioni positive” per il triennio 2013-2015.
- con Deliberazione di G.M. n. 82 del 10 giugno 2016 ha approvato il “Piano delle azioni positive” per il triennio 2016-2019.
- con Deliberazione di G.M. n. 102 del 12 maggio 2020 ha approvato il “Piano delle azioni positive” per il triennio 2020-2022.

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, per il triennio 2022-2024, costituisce, pertanto, la continuità del precedente Piano per il triennio 2021-2023,

ART. 1 LA FINALITA' DEL PIANO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, rappresenta lo strumento con il quale l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale considerando anche la posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

1. *accesso ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;*
2. *flessibilità degli orari di lavoro;*
3. *individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;*
4. *all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.*

La finalità del presente piano è preliminarmente quella di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, individuando, in particolare, tra i possibili ambiti su cui ogni realtà pubblica deve attivarsi, quello delle attività e delle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra i generi

Pertanto, nella gestione del personale i Responsabili di settore adotteranno misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, che tengano conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari

opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

ART. 2

DATI SUL PERSONALE IN SERVIZIO

Dall'analisi della situazione del personale dipendente del Comune di Priolo Gargallo, che si prevede in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2020, emerge il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici, per un totale di **93** unità:

| Categoria | Donne | Uomini |
|------------------|--------------|---------------|
| D | 9 | 14 |
| C | 6 | 4 |
| B | 43 | 16 |
| A | 0 | 01 |
| TOTALI | 58 | 35 |

Le donne rappresentano il **62,36%** del totale dei dipendenti in servizio presso l'Ente. I Responsabili di Settori incaricati di P.O., tutti di categoria D, a cui sono state conferite per l'anno 2022 le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, sono 8 di cui donne **2** (pari al **25%** del totale dei responsabili di settore).

| SETTORI | RESP.li DONNE | RESP.li UOMINI |
|----------------|----------------------|-----------------------|
| 1° | 1 | |
| 2° | 1 | |
| 3° | | |
| 4° | | 1 |
| 5° | | 1 |
| 6° | | 1 |
| 7° | | 1 |
| 8° | | 1 |
| 9° | | |
| 10° | | 1 |
| 11° | | |
| TOTALI | 2 | 6 |

ART. 3

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

In coerenza ed in continuità con il precedente Piano delle azioni positive 2021-2023 si indicano, per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa, gli

obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi come di seguito sintetizzati:

- **obiettivo 1** Formazione
- **obiettivo 2** Flessibilità orario di lavoro
- **obiettivo 3** Sviluppo carriera e professionalità
- **obiettivo 4** Informazione al fine di promuovere comportamenti coerenti con i principi in materia di pari opportunità

OBIETTIVO 1 - FORMAZIONE

Descrizione obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di progressioni orizzontali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Azione positiva 3: Predisporre un piano di formazione annuale al quale tutti i dipendenti avranno accesso.

Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Personale.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili Settori – Segretario Generale - Ufficio personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

OBIETTIVO 2 : FLESSIBILITA' ORARIO DI LAVORO

Descrizione obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo 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, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 3: L'Ufficio Personale curerà la raccolta di informazioni e di norme riferite ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente e negli appositi spazi dedicati alle comunicazioni per il personale dipendente (bacheca).

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

OBIETTIVO 3 - SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Descrizione obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili di Settore.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

OBIETTIVO 4: FORMAZIONE AL FINE DI PROMUOVERE COMPORAMENTI COERENTI CON I PRINCIPI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'.

Descrizione obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità, anche attraverso l'adozione di regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale dipendente.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settori , favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settori sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: : Predisporre ed adottare regolamenti contro le molestie sessuali e il mobbing, disciplinare il funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia".

Azione positiva 3: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, URP e Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settori , a tutti i cittadini.

ART. 4 MONITORAGGIO

Per la verifica ed il monitoraggio del presente Piano triennale di Azioni Positive, il CUG svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate ai sensi dell' art. 9 del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia".

ART. 5 DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2022/2024).

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio on line dell'Ente che sul sito internet istituzionale all'apposito link denominato "Amministrazione Trasparente" alla voce Regolamenti Comunali.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale, da sottoporre al CUG, 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.

PARERE ALLEGATO ALLA PROPOSTA N. 19

AREA AFFARI GENERALI - SETTORE 1

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE AI SENSI DELL'ART.48 DEL D.LGS. 198/2006 PER IL TRIENNIO 2022-2024.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime parere **Favorevole**, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000 come applicabili nell'Ordinamento regionale:

Priolo Gargallo, 31-01-2022

IL RESPONSABILE
MARIA CONCETTA PICCIONE

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i e norme collegate, il quale
sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

PARERE ALLEGATO ALLA PROPOSTA N. 19

AREA FINANZIARIA - SETTORE 3

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE AI SENSI DELL'ART.48 DEL D.LGS. 198/2006 PER IL TRIENNIO 2022-2024.

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime parere **Favorevole**, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000 come applicabili nell'Ordinamento regionale:

Priolo Gargallo, 01-02-2022

**IL RESPONSABILE DEI SERVIZI
FINANZIARI
MARIA CONCETTA BISOGNANO**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i e norme collegate, il quale
sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

LA GIUNTA MUNICIPALE

- VISTA la suestesa proposta di deliberazione relativa all'argomento indicato in oggetto;
- VISTE le attestazioni ed i pareri resi ai sensi degli artt. 53 e 55 della legge n. 142/90, come recepita dalla L.R.n. 48/91, Art. 1, comma 1, lett. i, L.R. 48 /91, come integrato dall'art. 12, L.R. 30/2000;
- RITENUTA la necessità di provvedere in merito e fatte proprie le osservazioni e le argomentazioni addotte in ordine al provvedimento proposto;

Con voti unanimi, favorevoli, espressi palesemente;

DELIBERA

- Di approvare integralmente la proposta di deliberazione avanti riportata relativa all'argomento indicato in oggetto.

Di dichiarare, con separata votazione, unanime e palese, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12, comma 2, L.R. 44/91, stante l'urgenza di provvedere.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL VICE SINDACO
MARIA GRAZIA PULVIRENTI

IL SEGRETARIO GENERALE A SCAVALCO
DOTT. VINCENZO SCARCELLA

CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, certifica che la presente deliberazione, in applicazione della L. R. 3 Dicembre 1991, n.44 e successive modifiche ed integrazioni (L. 28/12/2004, n. 17-art. 127, comma 21):

| X | è stata dichiarata IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA (art. 12, comma 2);

|| è divenuta esecutiva decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 12, comma 1);

IL SEGRETARIO GENERALE A SCAVALCO
DOTT. VINCENZO SCARCELLA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 s.m.i e norme collegate, il quale
sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa