



# COMUNE di PORTO AZZURRO

Provincia di Livorno

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 208 del 17.12.2020**

### VERBALE di DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2021/2023 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS N. 198/2006. ADOZIONE PRELIMINARE.**

L'anno **duemilaventi** il giorno **diciassette** del mese di **dicembre** alle ore **12.15** nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità previste dalla vigente Legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la GIUNTA COMUNALE.

All'appello risultano :

1 - PAPI Maurizio	P	Sindaco
2 - TOVOLI Marcello	P	Assessore – ViceSindaco
3 - GUELFU Gisella	A	Assessore
4 – ROCCO Guerrino	P	Assessore
5 - LAMBARDI Antonio	A	Assessore

Totale presenti:03

Totale assenti :02

Assiste il Segretario Comunale Dr. Francesca BARBERI FRANDANISA, il quale provvede alla redazione del presente Verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott. PAPI Maurizio, in qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**LA GIUNTA COMUNALE**

VISTO il Decreto Legislativo 11/04/2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che, a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla legge 10/04/1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”.

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede:

*“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.*

*Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

*A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

*Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”*

VISTA la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

VISTO l'art. 21 della legge 4/11/2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs n. 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG ) 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 ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

VISTA la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

RICHIAMATA la propria Deliberazione n. 139 del 02.08.2013 avente ad oggetto: “Direttiva per l'istituzione del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ex art. 21 L. 183/2010”.

RICHIAMATA la propria Delibera n. 43 del 27.03.2018 avente ad oggetto: “Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2018/2020 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs n. 198/2006. Approvazione”;

VISTA la direttiva n. 2/2019 adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione secondo la quale le PP.AA. predispongono i Piani sentite le Organizzazioni Sindacali e la Consigliera di Parità e, in virtù del collegamento con il ciclo della Performance, dispongono l'aggiornamento

annuale del Piano delle Azioni Positive entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance;

**RICHIAMATA**, da ultimo, la propria Delibera n. 17 del 31/1/2020, come integrata dalla propria Delibera n. 30 del 20/2/2020, di approvazione preliminare e definitiva del Piano Triennale delle Azioni Positive per le Pari Opportunità 2020/2022 ai sensi delle sopra richiamate normative;

**RITENUTO**, pertanto, di dover provvedere all'aggiornamento del piano per il triennio 2021 – 2023 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, predisposto dal Segretario Comunale ed allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

**VISTO** l'art. 42 del D. Lgs 11/4/2006, n. 198 “Adozioni e finalità delle azioni positive”;

**VISTO** il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

**VISTO** il CCNL 14/9/2000, art. 19;

**VISTO** l'art. 48 del TUEL 18 agosto 2000, n. 267;

**VISTO** il Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità”;

**VISTO** il parere espresso dal Segretario Comunale in assenza del Responsabile dell'Area Amministrativa in ordine alla regolarità tecnica riportato in calce al presente atto;

**VISTA** l'attestazione del Responsabile pro tempore dell'Area Economico/Finanziaria in ordine alla regolarità tecnica, riportato in calce al presente atto, che recita: “Non soggetto a parere di regolarità contabile”;

Con voti favorevoli unanimi legalmente espressi;

## **D E L I B E R A**

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

**DI ADOTTARE**, in via preliminare e fatte salve le eventuali interazioni/modifiche prospettate dalla Consigliera di Parità territorialmente competente, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs 198 dell'11/4/2006, l'allegato Piano delle Azioni Positive - triennio 2021 – 2023;

**DI SOLLECITARE** gli uffici competenti alla formale costituzione del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art. 21 della L. 4.11.2010, n. 183;

**DI TRASMETTERE** la presente deliberazione alle R.S.U e alla Consigliera di Parità competente per territorio;

**DI COMUNICARE** la presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 D. Lgs. n. 267/2000 TUEL.;

**e con separata votazione favorevole unanime**

**DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 267/2000 TUEL.

**Letto, approvato e sottoscritto**

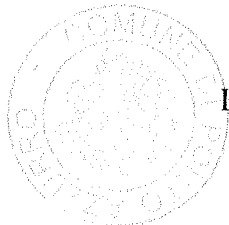
Il Presidente  
F.to Dr. Maurizio PAPI

Il Segretario Comunale  
F.to Dr.ssa Francesca BARBERI FRANDANISA

---

Publicata all'Albo Pretorio informatico visualizzabile sul sito web istituzionale di questo Comune per 15 giorni naturali e consecutivi a partire da oggi ai sensi dell'art.32 comma 1 della L. 69 del 18.06.09.

Addi, 18.12.2020



Il Responsabile Ufficio Segreteria  
F.to Alessandra PACINOTTI

---

Il Responsabile Ufficio Segreteria, certifica che la sujestesa deliberazione è divenuta esecutiva a seguito di pubblicazione all'Albo Pretorio informatico visualizzabile sul sito web istituzionale per 15 giorni ed ulteriori 10 giorni naturali e consecutivi senza seguito di opposizioni.

Addi, \_\_\_\_\_

Il Responsabile Ufficio Segreteria  
F.to Alessandra PACINOTTI

---

**PARERE DEL SEGRETARIO COMUNALE**

Il sottoscritto Segretario Comunale Dr. Francesca BARBERI FRANDANISA, dà atto della regolarità tecnica della presente delibera ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 TUEL;

Addi, 17.12.2020

Il Segretario Comunale  
F.to Dr. Francesca BARBERI FRANDANISA

---

**PARERE DEL RESPONSABILE AREA ECONOMICO/FINANZIARIA**

Il sottoscritto Dr. Maurizio PAPI - Responsabile Area Economico/Finanziaria, esprime in ordine alla regolarità contabile della presente delibera ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 TUEL, il seguente parere: "Non soggetto a parere di regolarità contabile".

Addi 17.12.2020

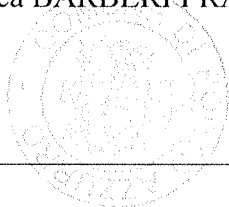
Il Responsabile Area Economico/Finanziaria  
F.to Dr. Maurizio PAPI

---

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' COPIA CONFORME ALL' ORIGINALE

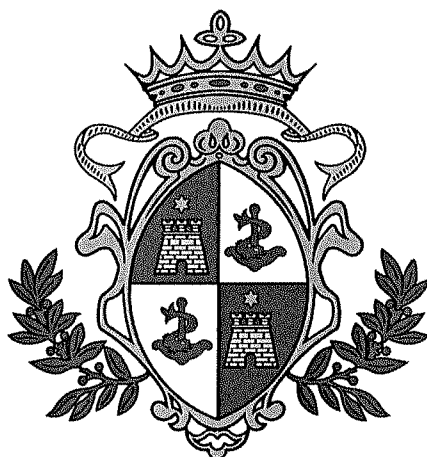
Il Segretario Comunale – Dr. Francesca BARBERI FRANDANISA

Addi, 18.12.2020



# COMUNE DI PORTO AZZURRO

(PROVINCIA DI LIVORNO)



## **PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2021 /2023**

*Adottato in via preliminare con delibera di GC n. 208 del 17.12.2020*

## **1. PREMESSA**

L'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n°246" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

## **2. FONTI NORMATIVE**

- l'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970, n° 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori e, in particolare, l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non sia rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994, n°487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n° 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n°165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli: 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5-ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D. Lgs. 11 aprile 2006, n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- il D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- il D. Lgs. 25 gennaio 2010, n°5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- la direttiva 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", come da ultimo aggiornata con la direttiva n. 2 del 26 giugno 2019;
- la direttiva 4 marzo 2011 "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"
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

## **3. DURATA E CONTENUTO DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale e si sviluppa in tre parti:

- Personale in servizio
- Obiettivi
- Azioni positive.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato del piano medesimo.

### DOTAZIONE ORGANICA

L'Organigramma del Comune di Porto Azzurro al 31/12/2020 è il seguente:

CATEGORIA							
descrizione	A	B1	B3	C	D1	D3	totale
Posti di ruolo a tempo pieno previsti in dotazione organica	4	5	7	11	4	1	34
Posti di ruolo a tempo parziale		2					
coperti	4	4	5	10	1	1	25
Vacanti	0	3	2	1	3	0	9
<b>Totale dotazione organica aggiornata</b>							<b>34</b>

### PERSONALE IN SERVIZIO

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2020 risulta essere il seguente:

Categoria	Uomini	%	Donne	%	totale
A	4	100%	0	0%	4
B1	2	50%	2	50%	4
B3	3	60%	2	40%	5
C	3	30%	7	70%	10
D1	1	100%	0	0%	1
D3	1	100%	0	0%	1
<b>totale</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>	<b>25</b>

Ai predetti dipendenti va aggiunto il Segretario Comunale (donna).

Di cui part-time:

Categoria	Uomini	%	Donne	%	totale
A	-	-	-	-	-
B1	-	-	2	100%	2

B3	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-
D1	-	-	-	-	-
D3	-	-	-	-	-
<b>totale</b>	-	-	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>

Personale che nel 2020 ha fruito del congedo parentale (art. 33 D. Lgs n. 151/2001):

Categoria	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
A	-	-	-	-	-
B1	-	-	-	-	-
B3	-	-	-	-	-
C	-	-	1	100%	<b>1</b>
D1	-	-	-	-	-
D3	-	-	-	-	-
<b>totale</b>	-	-	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>

Personale che ha usufruito di permessi ex L. 104/1992:

Categoria	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
A	-	-	-	-	-
B1	-	-	-	-	-
B3	-	-	1	100%	<b>1</b>
C	-	-	4	100%	<b>4</b>
D1	-	-	-	-	-
D3	-	-	-	-	-
<b>totale</b>	-	-	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>

I ruoli direttivi sono così ripartiti:

	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
Posizioni organizzative, di cui n. 1 ex Art. 110 TUEL	2	100%	0	0%	<b>2</b>
<b>totale</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>

Nel corso del 2020 è stata mantenuta parzialmente la titolarità delle Posizioni Organizzative a componenti dell'Organo esecutivo (Area di Vigilanza e Area Tecnica LL.PP./Tutela del Territorio/Demanio. Inoltre, a seguito rinuncia da parte del Funzionario assegnatario della Responsabilità, la P.O. dell'Area Servizi Finanziari è stata in via provvisoria e temporanea assunta dal Sindaco).

Inoltre, è stato disposto il collocamento a riposo di n. 2 dipendenti per fruizione della quota 100 (n. 1 inquadrato in Cat. B3 e n. 1 inquadrato in Cat. C, entrambi di sesso maschile.

Alla data attuale, detti posti risultano vacanti.

## 1. OBIETTIVI

La situazione sopra illustrata tiene conto dei mutamenti organizzativi verificatisi nel corso del 2020.



Con delibera della Giunta Comunale n. 185 del 27/10/2020, in fase di pubblicazione, è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di personale il quale prevede, per il triennio 2021/2023 e compatibilmente con le normative di riferimento, il seguente Piano di nuove assunzioni:

<i>Numero ordine</i>	<i>Assunzioni 2021-2023 per tipo</i>	<i>Categoria</i>	<i>Modalità</i>	<i>Area di destinazione</i>	<i>Cessazione Correlata</i>	<i>Causa cessazione</i>
1	1	D1	Mobilità	Vigilanza	V.D.	mobilità
2	1	C1	Concorso pubblico	Amministrativa	C.M.	Pensionamento quota 100
3	1	B3	Concorso riservato personale interno	Tecnico-LL.PP	A.A.	Pensionamento ordinario
4	1	B1	Tramite Centro Impiego	Tecnico Igiene Urbana	T.V.F.	Pensionamento
5	1	D1	Concorso pubblico/Utilizzo graduatoria altro Ente	Finanziaria Tributi	S.A.M.	Pensionamento quota 100
6	1	D1	Concorso pubblico/ Art. 110 TUEL	Tecnico-LL.PP	B.E.	Pensionamento quota 100
7	1	B1	Tramite Centro Impiego	Tecnico Igiene Urbana	F.A.	Pensionamento quota 100
8	1	B1	Tramite Centro Impiego	Tecnico Igiene Urbana	A.B.	Pensionamento quota 100
9	1	B3	Concorso pubblico	Tecnico	G.V.	Pensionamento quota 100

Dalla rilevazione del personale in servizio al 31/12/2020 si desume che complessivamente non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, atteso che la percentuale di dipendenti donne sebbene numericamente inferiore, rappresenta la quasi totalità dell'apparato organizzativo addetto ai servizi interni (Uffici e servizi Scolastici). Nelle categorie "A" e "B", dove prevale il personale di sesso maschile, è inquadrato il personale operaio e quello tecnico - operativo, settori in cui storicamente la presenza maschile risulta dominante.

Tra gli aspetti da sottolineare maggiormente, rileviamo:

- la categoria "D" presenta, allo stato attuale, esclusivamente dipendenti di sesso maschile;
- non esiste, per effetto di quanto detto prima, alcuna figura femminile incaricata di posizione organizzativa;
- l'orario di lavoro ridotto (part-time orizzontale e/o verticale) è totalmente utilizzato da personale femminile, addetto ai servizi scolastici.

I percorsi per l'accesso all'impiego o l'avanzamento di carriera, allorquando percorribili, saranno attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto delle pari opportunità.

Detto principio è stato, infatti, individuato all'interno del vigente regolamento degli Uffici e dei Servizi, all'Articolo 43 "Reclutamento del personale- Principi generali" il quale, al comma 3, lett. c) prevede che l'assunzione di personale sia ispirato, tra gli altri, al rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori e, al successivo articolo 44" Commissione esaminatrice" il quale riserva

almeno un terzo dei posti di componente alle donne, secondo quanto previsto dall'art. 57 del D. Lgs 165/2001.

La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e con l'esigenza che venga assicurato, sulla base di programmi indicati dai Responsabili di Area e/o dal Segretario Comunale/RPCT, il raggiungimento degli attuali standards qualitativi dei servizi.

Ogni dipendente ha inoltre la facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento al proprio Responsabile che, come detto prima, valuta l'opportunità di detta partecipazione senza discriminazioni tra uomini e donne.

L'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. E' stata prevista la flessibilità di 60 minuti in entrata, da recuperare in uscita o, comunque, nei tempi contrattualmente previsti e possono inoltre essere accordati orari differenziati su richiesta motivata dei dipendenti.

L'Amministrazione comunale si prefigge come obiettivi di continuare:

- a garantire quanto sopra evidenziato in ordine alla formazione del personale e alle modalità organizzative del lavoro, con particolare riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro;
- a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente; uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
- a promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità;
- a tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia, mobbing e discriminazioni;
- a riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componente delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.

## **2. AZIONI POSITIVE**

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azioni positive:

1. Verrà garantito un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone.
2. Saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili.
3. Sarà favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi ( congedi parentali ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso specifici interventi di aggiornamento professionale, gestiti sia in economia che mediante soggetti esterni laddove ritenuto necessario e richiesto dal dipendente/ Responsabile).
4. Verrà garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego, per lo sviluppo professionale e di carriera e per l'attribuzione di incarichi direttivi. A tale scopo, ciascun

bando/avviso di selezione di personale dovrà contenere espressamente il richiamo ai principi di cui al D. Lgs. n° 198/2006.

5. In tutte le commissioni per la selezione del personale verrà garantita la presenza di entrambi i generi, salvo motivata impossibilità.

6. Verrà sollecitata la nomina del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, ai sensi dell’art. 57 del D. Lgs. n° 165/2001 di cui è stata già deliberata, con atto di G.C. n. 139 del 02.08.2013 l’istituzione e una specifica Direttiva operativa all’Ufficio competente.

7. Al fine di rendere concreto il perseguimento dei sopra detti obiettivi, in accoglimento dei suggerimenti espressi dal Segretario Comunale, in via preliminare e sussidiaria, è stato adottato il Piano per il Benessere Organizzativo da far valere, altresì, quale componente e migliore specificazione del Contesto Interno del Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ( Delibera della G.C. n. 192 del 1/12/2020).

8. Verrà garantito, nell’ambito delle iniziative finalizzate alla formazione periodica l’approfondimento a favore di tutto il personale dipendente delle materie sulle pari opportunità.

## **7. PUBBLICITÀ**

Copia dello schema del presente documento sarà inviato alla Consigliera di Parità e alle Organizzazioni Sindacali per il parere di competenza.

Dalla data di esecutività della delibera di approvazione definitiva, il Piano sarà pubblicato in via permanente sul sito istituzionale del Comune e sulla pagina Amministrazione Trasparenza e avrà validità triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti a cura del personale dipendente e delle OO.SS. al fine di poter procedere, a cadenza annuale, ad un adeguato aggiornamento del piano medesimo.