# COMUNE DI ISCA SULLO IONIO

(Provincia di Catanzaro)

**copia**

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

| | |
|---|---|
| **N. 08 del Reg.**<br>**Data 25.02.2021** | **Oggetto: Approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 (art. 48 D.LGS. N. 198/2006).** |

L'anno **duemila ventuno**, il giorno **25** del mese di **FEBBRAIO** alle **ore 17:20** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

| N. | COGNOME E NOME | QUALIFICA | Presente (si – no) |
|---|---|---|---|
| 1 | MIRARCHI Vincenzo | Sindaco | SI |
| 2 | CAMPANELLA Giuseppe Cristiano | Vice - Sindaco | SI |
| 3 | BONELLI Gessica | Assessore | SI |

**Presiede** la seduta il **Sindaco, Dott. Mirarchi Vincenzo,** il quale, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto sopra indicato.

**Partecipa** con funzioni consultive, referenti e di assistenza il Segretario Comunale **Dott.ssa Maria Ausilia Paravati.**

## LA GIUNTA COMUNALE

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

**Richiamato** l'art. 48 del predetto D.lgs. n. 198/2006, 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.*
*2. 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, L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 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 e 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;

**Considerato** che le Linee Programmatiche per il mandato amministrativo 2017-2022 sottolineano la centralità della valorizzazione delle persone, la rilevanza dell'investimento sul benessere delle persone e la forte connessione tra l'innovazione delle persone e l'innovazione della pubblica amministrazione e, pertanto, il tema dell'innovazione e dello sviluppo dell'organizzazione è stato confermato tra i progetti inseriti nei documenti di programmazione dell'attuale mandato amministrativo;

**Rilevato** inoltre che tutti gli interventi inseriti nel citato progetto sono strettamente correlati tra loro e tutti puntano, più o meno direttamente, a migliorare il livello di benessere organizzativo e, quindi, la *performance* dell'Ente, poiché, se le persone sono coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati;

**Atteso** che il Comune di Isca sullo Ionio, in coerenza con il proprio Regolamento, oltre che con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

**Considerato che**:

- con propria deliberazione n. 23 in data 08.03.2018 è stato approvato il "*Piano delle azioni positive per il triennio 2018-2020*";
- in continuità con il precedente PAP, è stato definito un nuovo "Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023", strutturato sulla base dei principali ambiti di azione del Comitato stesso (pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica);

**Ritenuto** di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2021 – 2023 delle azioni positive previsto dall'art. 48, D.lgs. 198/2006 e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

**Visti:**

- l'art. 42, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "*Adozioni e finalità delle azioni positive*";
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;

**Visto** il D.lgs. n. 267/2000;

**Visto** lo Statuto Comunale;

**Preso Atto** dei pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile resi dai responsabili dei servizi interessati ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del D.lgs. n. 267/2000;

**Con voti unanimi** favorevoli legalmente resi,

**DELIBERA**

1. **di approvare**, ai sensi ai dell'art. 48, c. 1, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il Piano delle azioni positive per il triennio 2021 – 2023, allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
2. **di trasmettere** la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., al/alla Consigliere/a Nazionale di Parità e al/alla Consigliere/a Provinciale di Parità;
3. **di dichiarare** con votazione unanime favorevole il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000.

# COMUNE DI ISCA SULLO IONIO

(Provincia di Catanzaro)

## IL RESPONSABILE
## DELL'AREA AMMINISTRATIVA

Ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, sulla proposta di deliberazione avente ad oggetto **"APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 - 2023 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)."** esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica.

Isca sullo Ionio, lì 22/02/2021

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**
**VINCENZO LAROCCA**

# COMUNE DI ISCA SULLO IONIO

(Provincia di Catanzaro)

## IL RESPONSABILE
## DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, sulla proposta di deliberazione avente ad oggetto **"APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 - 2023 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)."** esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità contabile.

Isca sullo Ionio, lì 22/02/2021

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**
**VINCENZO LAROCCA**

Allegato A alla deliberazione di Giunta Comunale n. 08 del 25/02/2021

# COMUNE DI ISCA SULLO IONIO

## PIANO AZIONI POSITIVE

### TRIENNIO 2021-2022-2023

**PREMESSA**

L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde a un obbligo di legge ma nel contesto del nostro Comune vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il Comune di Isca sullo Ionio e caratterizzato da una maggiore presenza di lavoratori di sesso femminile. Per tale motivo nella gestione del personale si rende necessaria un'attenzione particolare con l'attivazione di strumenti idonei alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne. Si rende necessario in primis un piano di azioni positive.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono 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 da tale 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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante it ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

**PERSONALE IN SERVIZIO**

Il dato del personale dipendente, in servizio a tempo indeterminato, alla data del 31.01.2021 è il seguente:

| DESCRIZIONE | CATEGORIA A | CATEGORIA B | CATEGORIA C | CATEGORIA D | TOTALE POSTI |
|---|---|---|---|---|---|
| Posti di ruolo a tempo pieno | | 2 | 4 | | 6 |
| Posti di ruolo a tempo parziale | | 3 | | | 3 |
| TOTALE | | 5 | 4 | | 9 |

e può essere rappresentato, distintamente per uomini e donne cosi come segue:

| CATEGORIA | CATEGORIA A | | CATEGORIA B | | CATEGORIA C | | CATEGORIA D | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| DESCRIZIONE | U | D | U | D | U | D | U | D |
| Posti di ruolo a tempo pieno | | | 2 | | 2 | 2 | | |
| Posti di ruolo a tempo parziale | | | | 3 | | | | |
| TOTALE | | | 2 | 3 | 2 | 2 | | |

**TOTALE DONNE PRESENTI: 5**

**TOTALE UOMINI PRESENTI: 4**

ai livelli direttivi (cat. D) la situazione organica 6 cosi rappresentata:

| CATEGORIA | DONNE | UOMINI |
|---|---|---|
| CATEGORIA D | 0 | 0 |

di cui "Responsabili di Servizio" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000:

| Lavoratori con funzioni di responsabilità art. 107 tuel | DONNE | UOMINI |
|---|---|---|
| | 0 | 0 |

**FORMAZIONE**

A tutti i dipendenti e garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, nei limiti consentiti dall'art. 6, comma 13 del D.L. n.78/2010 convertito in legge n.122/2010 e s.m.i. laddove e previsto che, a decorrere dall'anno 2011 la spesa sostenuta dalle amministrazioni pubbliche per attività di formazione debba essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio che iscrive il personale a corsi organizzati da altri enti e/o associazioni.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l 'Ufficio Personale.

Il Comune di Isca sullo Ionio curerà la formazione e l 'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Sara garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera).

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l 'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

## RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Il D. Lgs 11 aprile 2006 n. 198 e s.m.i. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246 e s.m.i." riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e s.m.i. "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Si richiama altresì il D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i., art. 57.

## AZIONI POSITIVE - AMBITI DI INTERVENTO

### FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Nell'Ente ha in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine turno.

Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

### DISCIPLINA DEL PART-TIME

L'Ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

### COMMISSIONI DI CONCORSO

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di una donna.

### BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

### PROGRESSIONE DELLA CARRIERA

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera.

All'interno degli anzidetti ambiti di intervento, l'Ente ha individuato le seguenti 7 azioni specifiche per la diffusione delle pari opportunità:

N. AZIONE 1

| | |
|---|---|
| TITOLO | CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA |
| Destinatari | Tutti i lavoratori e le lavoratrici |
| Finanziamenti | Risorse dell'Ente eventuali |
| Obiettivo | Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori |
| Descrizione intervento | Sperimentazione di tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio |
| Strutture coinvolte nell'intervento | Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate |
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente |
| Periodo di realizzazione | Ogniqualvolta se ne presenti la necessità |

N. AZIONE 2

| | |
|---|---|
| TITOLO | DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DI GENERE |
| Destinatari | Tutti i lavoratori e le lavoratrici |
| Finanziamenti | Risorse dell'Ente eventuali |
| Obiettivo | Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che 6 necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità. |
| Descrizione intervento | Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori") |
| Strutture coinvolte nell'intervento | Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate |
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente |
| Periodo di realizzazione | Già in attuazione dal 2018 |

N. AZIONE 3

| | |
|---|---|
| TITOLO | FORMAZIONE DI COMMISSIONI DI CONCORSO/SELEZIONE |
| Destinatari | Tutti i lavoratori e le lavoratrici |
| Finanziamenti | Risorse dell'Ente eventuali |
| Obiettivo | Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state sottorappresentate |
| Descrizione intervento | Nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni, salvi i casi di motivata impossibilità, dovrà essere riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad 1/3. |
| Strutture coinvolte nell'intervento | Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate |
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente |

| | |
|---|---|
| Periodo di realizzazione | Già in attuazione dal 2018 |

N. AZIONE 4

| | |
|---|---|
| TITOLO | FORMAZIONE LAVORATORI/TRICI SULLE PARI OPPORTUNITÀ |
| Destinatari | Tutti i lavoratori e le lavoratrici |
| Finanziamenti | Risorse dell'Ente eventuali |
| Obiettivo | Promuovere la cultura di genere a tutti i livelli e garantire una formazione mirata agli organi di vertice gestionale. |
| Descrizione intervento | La formazione potrà essere organizzata in maniera differenziata in base ai destinatari: potranno essere organizzati incontri sul mobbing e sulle molestie. Nell'organizzazione degli incontri formativi da parte dell'Ente, potranno essere adottate le seguenti misure:<br>- articolare l'orario degli incontri formativi residenziali in modo da privilegiare i corsi di mezza giornata al fine di consentire la più ampia partecipazione. |
| Strutture coinvolte nell'intervento | Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate |
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente |
| Periodo di realizzazione | Già in attuazione dal 2017 |

N. AZIONE 5

| | |
|---|---|
| TITOLO | RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI O DA LUNGHI PERIODI DI ASSENZA |
| Destinatari | Tutti i lavoratori e le lavoratrici |
| Finanziamenti | Risorse dell'Ente eventuali |
| Obiettivo | Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio. |
| Descrizione intervento | Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno the accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro al lavoro. |
| Strutture coinvolte nell'intervento | Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate |
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente |
| Periodo di realizzazione | Già in attuazione dal 2018 |

N. AZIONE 6

| | |
|---|---|
| TITOLO | **PART-TIME** |
| Destinatari | Tutti i lavoratori e le lavoratrici |
| Finanziamenti | Risorse dell'Ente eventuali |
| Obiettivo | Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari. |
| Descrizione intervento | Su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale e/o familiare, può essere concesso il part-time nel limite del 25% del personale a tempo pieno previsto in dotazione organica per ciascuna categoria, qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. |
| Strutture coinvolte nell'intervento | Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate |

| | |
|---|---|
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente |
| Periodo di realizzazione | Già in attuazione dal 2018 |

N. AZIONE 7

| | |
|---|---|
| TITOLO | **INFO PARI OPPORTUNITÀ SUL SITO ISTITUZIONALE DELL'ENTE** |
| Destinatari | Tutti i lavoratori e le lavoratrici |
| Finanziamenti | Risorse dell'Ente eventuali |
| Obiettivo | Promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul terra della pari opportunità. |
| Descrizione intervento | Istituzione nel sito istituzionale dell'Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità. |
| Strutture coinvolte nell'intervento | Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate |
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente |
| Periodo di realizzazione | Già in attuazione dal 2018 |

**DURATA DEL PIANO**

L'Amministrazione dopo aver effettuato l'analisi della situazione del contesto ha provveduto con il presente Piano a programmare le idonee azioni positive con l'intento di sperimentare soluzioni the oltre a realizzare le pari opportunità di genere, contribuiscano a migliorare il benessere organizzativo.

Il presente Piano ha durata triennale, con decorrenza dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti e trasmesso alla Consigliera di Parità della Provincia di Catanzaro.

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

**Il presente verbale viene così letto, approvato e sottoscritto**

**IL SINDACO - PRESIDENTE**
**F.to Dott. Vincenzo Mirarchi**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**
**F.to Dott.ssa Maria Ausilia Paravati**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE N. _____

Il sottoscritto responsabile della pubblicazione

CERTIFICA

- Che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio Elettronico del Comune in data odierna e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del T. U. approvato con D.lgs. 18/08/2000 n. 267.
- Che altresì la presente deliberazione è stata trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari con nota del 26.02.2021 prot. n.665 ai sensi dell'art. 125 del medesimo T.U...

Isca Sullo Ionio 26.02.2021

**IL RESPONSABILE**

**F.to Mirijello Celestina**

---

Ai sensi dell'art. 18 del D. P. R. 28/12/2000, N. 45

SI CERTIFICA

Che la presente copia è conforme all'atto originale presso questo Ufficio

Isca Sullo Ionio, 26.02.2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Maria Ausilia Paravati

---

ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto, Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

[X] E' stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

[ ] E' divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in data _____ (dopo il decimo giorno dalla pubblicazione in Albo Pretorio).

Isca Sullo Ionio, 26.02.2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Maria Ausilia Paravati