

Letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
F.to Dr. Bertolami Girolamo

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to Truscillo Carmelo

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Giuseppe Torre

La presente è copia conforme all'originale e viene rilasciata in carta libera per uso amministrativo e d'Ufficio.
Novara di Sicilia, 07.07.2022

Il Segretario Comunale
Dr. Giuseppe Torre

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(ai sensi dell'art. 11 della L.R. 44/1991)

REG. PUBBL. N° 552

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme attestazione del Messo, certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il 06.07.2022, ove rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Novara di Sicilia 06.07.2022

L' Addetto
F.to Salvatrice Ferrara

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Giuseppe Torre

S I A T T E S T A

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____, decimo giorno dalla _____ relativa pubblicazione.

è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. 44/1991.

Novara di Sicilia, 04.07.2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Giuseppe Torre

| | |
|---|--|
|  | COMUNE DI NOVARA DI SICILIA Città Metropolitana di Messina |
| | N° 62 Reg. Del 04.07.2022 |
| COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE | |

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022/2024.

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **quattro** del mese di **luglio** alle ore **17:30** nella consueta sala delle adunanze sita nel Palazzo Municipale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

| | | PRESENTI/ASSENTI |
|------------------------------|-----------|-------------------------|
| 1. BERTOLAMI GIROLAMO | SINDACO | Presente |
| 2. BUEMI SALVATORE | ASSESSORE | Presente |
| 3. DA CAMPO FERRARA GIUSEPPE | ASSESSORE | Presente |
| 4. TRUSCELLO CARMELO | ASSESSORE | Presente |
| 5. GIAMBOI ROSSELLA | ASSESSORE | Presente |
| TOTALE | | Presenti 5 Assenti 0 |

Assiste l'adunanza il Segretario Comunale **Dr. GIUSEPPE TORRE** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco pro-tempore **Dr. GIROLAMO BERTOLAMI** assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto specificato.

Parere del Responsabile del servizio interessato, per la regolarità tecnica: **FAVOREVOLE**

Parere del Responsabile di ragioneria, per la regolarità contabile: **NON DOVUTO.**

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI i su riportati pareri espressi ai sensi dell'art. 12 comma 1 della Legge Regionale n. 30 del 23/12/2000;

VISTA ed esaminata l'allegata proposta di deliberazione presentata dal Sindaco;

RAVVISATA l'opportunità di approvare tale proposta in quanto rispondente alle esigenze di questa amministrazione;

VISTO l'Ordinamento Amministrativo EE. LL.;


AD UNANIMITÀ di voti favorevoli espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

APPROVARE la proposta di deliberazione, allegata alla presente per formarne parte integrante e sostanziale, facendola propria interamente, avente per oggetto: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022/2024. ".

Dichiarare con separata unanime votazione favorevole, espressa nelle forme di legge, ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 44/91, la presente immediatamente esecutiva.

REGIONE SICILIANA - COMUNE DI NOVARA DI SICILIA -

| PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE | | |
|---|--|----------------------------------|
| PROPONENTE SINDACO | SETTORE INTERESSATO AREA AMMINISTRATIVA | |
| OGGETTO: | APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022/2024. | |
| <p>Ai sensi dell'art. 53 della legge 8.6.1990, n. 142, come recepita con l'art. 1 comma 1 lettera i della L.R. 11.12.1991, n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1 punto 0.1 della L.R. 23/12/2000 n. 30, che testualmente recita:</p> <p>1) " su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta ed al Consiglio, che non sia mero atto di indirizzo, deve essere richiesto il parere in ordine alla sola regolarità tecnica del Responsabile del Servizio interessato e, qualora comporti impegno di spesa o diminuzione di entrata, dal Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile".</p> <p>Sulla Proposta di Deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:</p> | | |
| IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO | Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: FAVOREVOLE Data, 04/07/2022  IL RESPONSABILE to Maria Lucia Trovato Catalfamo | |
| IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO | Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: NON DOVUTO Data, 04/07/2022 IL RESPONSABILE Dott. Carmelo Calabrese | |
| DELIBERAZIONE NUMERO 62 | | IL VERBALIZZANTE |



COMUNE DI NOVARA DI SICILIA

Città Metropolitana di Messina

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale Azioni Positive 2022/2024.

FORMULAZIONE

Premesso che:

- Il Piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del D.Lgs 198/2006 "**Codice delle pari opportunità**", con la finalità 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"*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*;
- La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in *"azioni positive"* a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*;
- Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.Lgs 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:
 - a. chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
 - b. valorizzazione ed ascolto delle persone;
 - c. attenzione ai flussi informativi;
 - d. relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
 - e. operatività e chiarezza dei ruoli;
 - f. equità nelle regole e nei giudizi;
- L'art. 21 della legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs 165/2011 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" in particolare all'art. 7 prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

- In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Istruzione e il Ministro per le pari opportunità *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"*;
 - Ai sensi dell'art. 42, comma 2° del D.Lgs. 198/06, le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:
 - a. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - c. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - d. superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - e. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - f. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
 - f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;
 - In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese. Come ricordato nella Direttiva sopra citata *"un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza"*.
 - L'impegno di questa Amministrazione Comunale con l'approvazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive è quello 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:
 - 1. - Alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
 - 2. - Agli orari di lavoro;
 - 3. - All'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;
 - 4. - All'individuazione di iniziative di formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
- Considerato che:**
- la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere 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;
 - Che con deliberazione di G.M. n° 103 del 23.11.2021 è stato approvato il Piano triennale azioni positive triennio 2021/2023;
 - l'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo determinato ed indeterminato alla data 31.12.2021, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

| CATEGORIA | donne tempo pieno | Donne part-time | Uomini tempo pieno | Uomini part-time | Totale donne | Totale uomini |
|-----------|-------------------|-----------------|--------------------|------------------|--------------|---------------|
| D | | 1 | 2 | | 1 | 2 |
| C | 3 | 2 | 2 | 2 | 6 | 4 |
| B | | | 1 | 2 | | 3 |
| A | | 2 | 3 | 3 | 2 | 6 |
| TOTALE | 3 | 5 | 8 | 7 | 9 | 15 |

Ritenuto:

- di dover approvare, in ossequio alla normativa sopra citata, il **Piano delle Azioni Positive** relativo al triennio 2022-2023 allo scopo di garantire la piena ed effettiva parità tra uomini e donne nel lavoro e rimuovere ogni ostacolo che impedisca, anche nella gestione del personale, il rispetto e la valorizzazione delle differenze
- **VISTO** il vigente O.A.EE.LL. vigente in Sicilia, come integrato con la L.R. 11/12/1991 n. 48 e successive modifiche ed integrazioni;
- **VISTE** le LL.RR. n. 44/91, n. 7/92, n. 26/93, n. 32/94, n. 23/97 e n. 30/2000;
- **VISTO** lo Statuto del Comune;

SI PROPONE

- Di approvare il Piano delle azioni positive triennio 2022-2024 come di seguito descritto;
- Di trasmettere copia del presente provvedimento ai Responsabili di Area ai fini della massima divulgazione tra i lavoratori;
- Di fare carico al Responsabile del Settore Affari Generali a provvedere all'espletamento degli atti consequenziali.

Novara di Sicilia, 04/07/2022



Il proponente: Il Sindaco
Dott. Girolamo Bertolami

Piano Triennale Azioni Positive 2022/2024

1. Obiettivi Generali del Piano:

Il Comune di Novara di Sicilia nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Garantire il mantenimento dell'attuale equilibrio occupazionale tra uomini e donne nei ruoli di rilievo;
- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- Garantire alle donne pari opportunità nello sviluppo della propria carriera professionale;
- Tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
2. Ritenere, come valore fondamentale da tutelare, il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobilitanti;
3. Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
4. Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
5. Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri già generati nelle posizioni lavorative;
6. Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
7. Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

2. Azioni Positive

1. Descrizione Intervento: Formazione

Obiettivo: Programmare attività formative dirette a tutto il personale dipendente che consentano di conciliare le necessità dell'Ente e le aspettative di crescita professionale dei dipendenti, rispettando pari opportunità per entrambi i generi. Le conoscenze acquisite dal personale dipendente potranno essere utili per uno sviluppo di carriera e/o l'assunzione di incarichi.

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti. Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative.

Azione positiva 1: Ogni Responsabile di Area potrà individuare tematiche, oltre a quelle in programma, che devono essere approfondite per la gestione degli adempimenti di competenza, tenendo conto anche delle aspettative dei dipendenti assegnati.

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.

Azione positiva 3: Il piano di formazione verrà trasmesso dall'Ufficio personale a tutti i dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di P.O. – Segretario Comunale – Ufficio personale

Destinatari: Tutti i dipendenti

Copertura finanziaria: sono impegnate in bilancio le eventuali risorse necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con le vigenti norme in materia di risparmio della spesa.

Tempo di realizzazione: il piano della formazione viene redatto annualmente.

2. Descrizione intervento: **orari di lavoro**

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, 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 soluzioni individuali che permettano 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: L'amministrazione si impegna a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita già prevista e la concessione di ulteriori deroghe per l'ingresso e l'uscita per i dipendenti con motivate esigenze personali, familiari e sociali, anche in future revisioni dell'orario senza aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

Destinatari: A tutti i dipendenti

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa

Tempo di realizzazione: i dipendenti che necessitano di flessibilità d'orario per esigenze personale e/o familiari dovranno tempestivamente comunicare la propria esigenza al responsabile di Area competente, che sentito l'Ufficio personale, dovrà dare risposta motivata in merito all'accoglimento o rigetto della stessa entro 30 giorni.

3. Descrizione intervento: **Sviluppo carriera e professionalità**

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 valorizzano 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, prevede ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale

Destinatari: a tutti i dipendenti

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa

Tempo di realizzazione: ogni volta che risulta necessario predisporre una selezione.

4. Descrizione Intervento: **Informazione**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità e di genere.

Azione positiva 2: 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.

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa

Tempo di realizzazione: aggiornamento continuo della normativa.

5. Descrizione Intervento: **Benessere organizzativo**

Obiettivo: svolgimento di indagini conoscitive sul benessere organizzativo

Finalità strategica: garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti. Tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti.

Azione positiva 1: garantire indagini conoscitive sul benessere organizzativo con cadenza annuale mediante periodico interpellato di tutti i lavoratori sulle condizioni e sull'ambiente di lavoro.

Azione positiva 2: adottare misure per una giusta redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso una equa ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente (ciò al fine di ridurre lo stress lavoro correlato a lunghe assenze di personale).

Azione positiva 3: adottare misure volte a rendere consapevoli i dipendenti che un comportamento improntato alla collaborazione reciproca è un vantaggio per tutti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale – Segretario Comunale.

Destinatari: Tutti i dipendenti

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa

Tempo di realizzazione: indagini conoscitive effettuate con cadenza annuale

6. Descrizione Intervento: **Condivisione degli obiettivi**

Obiettivo: Favorire il raggiungimento dei risultati e la performance generale

Finalità strategica: improntare un'organizzazione in grado di raggiungere gli obiettivi individuali assegnati a ciascun dipendente

Azione positiva 1: svolgere incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi.

Azione positiva 2: svolgere incontri periodici con i dipendenti per:

- la risoluzione di problematiche insorte;
- per la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro e la riduzione dei conflitti al fine di una maggiore condivisione degli obiettivi pur nella divisione di compiti e ruoli.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore

Destinatari: tutto il personale

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa

Tempo di realizzazione: Riunioni periodiche

Durata del Piano e pubblicazione

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale (2022/2024). Il piano sarà trasmesso alla Consiglieria alle pari opportunità territorialmente competente, nonché pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente.

Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Monitoraggio e rendicontazione

L'Ufficio Personale predispone annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nel quale viene effettuata anche una rendicontazione delle

azioni sopra individuate. Tale rilevazione sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti e alla Giunta Comunale con pubblicazione sul sito internet del Comune.

Novara di Sicilia, 04/07/2022

RESPONSABILE DELL'ISTRUTTORIA
F. to Cristina Forlì



*Il Proponente
Il Sindaco
F.to Dott. Girolamo Bertolami*