



CITTA' DI CASTROVILLARI

- Cosenza -

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 293

Oggetto: Approvazione Piano Azioni Positive (P.A.P.) - **triennio 2026/2028** (articolo 48 decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n.246 e successive modificazioni ed integrazioni").-

L'anno **Duemilaventicinque** addì **nove** del mese di **Dicembre**, alle ore **12.45**, in Castrovillari nella sala delle adunanze del Comune suddetto si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco, **Domenico Lo Polito**. Sono presenti:

N.	Cognome, nome e qualifica	Pres	Ass	N.	Cognome, nome e qualifica	Pres	Ass
1	Lo Polito Domenico <i>Sindaco</i>	SI		4	Tricarico Federica <i>Assessore</i>	SI	
2	Di Gerio Nicola <i>Assessore-Vice Sindaco</i>	SI		5	Pace Pasquale <i>Assessore</i>		SI
3	Bello Ernesto <i>Assessore</i>	SI		6	Rocco Era <i>Assessore</i>	SI	

Assiste il Segretario Generale, Dott. **Angelo Pellegrino**.

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuta la necessità che sull'argomento indicato in oggetto siano formalmente assunte le seguenti determinazioni;

Richiamata la deliberazione del Consiglio comunale n.42 del 24 giugno 2019 con la quale è stato dichiarato il dissesto finanziario del Comune di Castrovillari a seguito della sentenza della Corte dei Conti -Sezioni Riunite in Sede Giurisdizionale- di rigetto del ricorso presentato dal Comune di Castrovillari sul piano di riequilibrio finanziario pluriennale;

Dato atto che l'art 265 del D.lgs. 267/2000 stabilisce per gli enti locali in dissesto che la durata della procedura è di cinque anni a partire dalla redazione del bilancio stabilmente riequilibrato e che pertanto è decorso il termine quinquennale per come previsto nel decreto del Ministero dell'Interno n. 017674 del 15 gennaio 2021 con il quale venivano altresì dettate le prescrizioni cui il Comune era sottoposto in termini di entrate, spese, servizi e personale;

Premesso che:

- L'articolo 16, comma 9-ter, del d.l. 9 agosto 2022, n. 115, convertito nella legge n. 142/2022 (c.d. decreto "aiuti bis"), al dichiarato scopo di favorire l'approvazione del

bilancio di previsione degli enti locali entro il termine del 31 dicembre (per come previsto dall'art.151 del D.lgs 267/2000), ha disposto che con decreto del MEF, su proposta della Commissione Arconet, nel principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio di cui all'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118/2011 debbano essere specificati i ruoli, i compiti e le tempistiche del processo di approvazione del bilancio di previsione degli enti locali, anche nel corso dell'esercizio provvisorio.

- Nella Gazzetta Ufficiale n. 181 del 4 agosto u.s. è stato pubblicato il **DM 25 luglio 2023** (sedicesimo decreto correttivo) con cui il Ministero dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministero dell'interno e con la Presidenza del Consiglio dei ministri, ha apportato significative innovazioni ai principi contabili, tra cui le modifiche al principio contabile applicato n. 4/1 al d.lgs.118/2011 relative a ruoli, compiti e tempistiche del procedimento di approvazione del bilancio di previsione degli enti locali.
- Il processo di formazione del bilancio deve essere avviato entro il 15 settembre di ciascun esercizio. Infatti entro tale termine:
 - la giunta deve approvare un atto di indirizzo per la predisposizione delle previsioni di bilancio, elaborato in coerenza con il DUP (anche se non ancora approvato dal Consiglio), da inviare ai diversi responsabili dei servizi;
 - la giunta comunale con delibera n.213 in data 4 Settembre 2025 ha approvato il predetto atto di indirizzo;

Premesso che il Consiglio dei ministri, ha approvato, in esame definitivo, il regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante l'individuazione e la soppressione degli adempimenti di programmazione relativi ai Piani assorbiti dal **Piano integrato di attività e organizzazione** (PIAO), in attuazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 5, **d.l 80/2021**, convertito con modificazioni, dalla **legge 113/2021**;

- Che il Dpr, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, si compone di tre articoli;
- Che tra l'altro, l'art. 1, rubricato "*Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*" dispone per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO (cioè le amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2 del d.lgs. 165/2001, con più di cinquanta dipendenti), la soppressione dei seguenti adempimenti assorbiti nel Piao:
 - Piano dei fabbisogni (ex art. 6, commi 1, 4, 6 del);
 - Piano delle azioni concrete (ex artt. 60-bis e 60-ter del d.lgs. 165/2001);
 - Piano della performance (ex art. 10, commi 1 e 1-ter, del d.lgs. 150/2009);
 - Piano di prevenzione della corruzione (ex art. 1, commi 5 e 60 della l. 190/2012);
 - Piano organizzativo del lavoro agile (ex art. 14, c. 1, della l. 124/2015);
 - Piani di azioni positive (ex art. 48, c. 1, del d.lgs. 198/2006);
 - Piano delle dotazioni strumentali (ex art. 2, c. 594 della l. 244/2007);

Considerato pertanto che tra i predetti adempimenti vi è il Piano di azioni positive (ex art. 48, c. 1, del d.lgs. 198/2006);

Considerato inoltre che il precitato regolamento è stato adottato con Decreto del Presidente Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" (Gazzetta Ufficiale -Serie Generale- n.151 del 30-06-2022);

Ritenuto pertanto, comunque di adottare il predetto atto che confluirà, fatte salve eventuali modifiche ed integrazioni, nel PIAO da adottare entro 30 gg dall'approvazione del bilancio;

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

Dato atto che in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005 n.246", le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive;

Vista la legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro, modificata dal Decreto Legislativo n.196/2000 che prevede che le P.A. predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;

Visto l'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001 ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;

Richiamata la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Visto il documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2026/2028 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267 e successive modificazioni e integrazioni;

Visto il vigente statuto comunale;

Visto il vigente regolamento di contabilità;

Visto l'articolo 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267;

Accertato che, ai sensi degli articoli 49, comma 1 e 147bis, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, sulla presente proposta di deliberazione, *di cui al modello allegato*:

➤ esprime parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;

Dato atto che la presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Ritenuto che il proposto atto deliberativo sopperisce, in modo adeguato alle circostanze prospettate, alla necessità di provvedere sull'argomento in oggetto;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi in forma palese

D E L I B E R A

- 1) **di approvare**, come in effetti approva, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2026/2028, redatto ai sensi dell'art.48 del Decreto Legislativo n. 198/06, nel testo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;
- 2) **di comunicare** la presente a tutti i responsabili di settore/servizio, affinché lo rendano noto a tutto il personale dipendente;
- 3) **di dare atto** che il presente piano sarà pubblicato, oltre che all'Albo Pretorio on line, anche sul sito web istituzionale;
- 4) **dare atto** che ai sensi degli articoli 49, comma 1 e 147**bis**, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, sulla presente proposta di deliberazione sono stati regolarmente espressi i prescritti pareri;
- 5) **disporre** che il presente atto venga pubblicato all'albo pretorio on-line di questo Comune, ai sensi dell'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n.69 e successive modificazioni e integrazioni, nonché del vigente regolamento comunale;
- 6) **disporre**, altresì, che copia del presente atto sia trasmesso, a cura dell'Ufficio di Segreteria Generale, anche mediante procedura informatica, per quanto di competenza e/o per opportuna conoscenza a:
 - a) ai Capigruppo Consiliari, per espresso volere della Giunta Comunale;
 - b) ai Responsabili di Settore;
 - c) al Servizio Ragioneria;

Successivamente, attesa l'urgenza a provvedere, con voti unanimi, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi del comma 4 dell'articolo 134 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

IL SEGRETARIO
F.to - Angelo Pellegrino -

IL SINDACO
F.to - Domenico Lo Polito -

ALLEGATO Delibera di Giunta Comunale N. 293 del 09/12/2025



CITTA' DI CASTROVILLARI
- Cosenza -

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

(di competenza del Responsabile del Settore proponente)

PARERE ai sensi degli articoli 49, comma 1 e 147bis, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 sulla proposta di deliberazione avente ad oggetto:

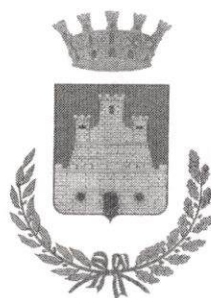
*<<Approvazione Piano Azioni Positive (P.A.P.) - **triennio 2026/2028** (articolo 48 decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n.246 e successive modificazioni ed integrazioni").->>*

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Addi 09/12/2025

Il Responsabile Settore 2
Risorse Umane
Dott.ssa Sonia Lo Sardo

ALLEGATO Delibera di Giunta/Consiglio comunale N. 28 del 09/12/2025



CITTA' DI CASTROVILLARI
- Cosenza -

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

(di competenza del Dirigente/Responsabile del Dipartimento/Settore proponente)

PARERE ai sensi degli articoli 49, comma 1 e 147bis, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 sulla proposta di deliberazione avente ad oggetto:

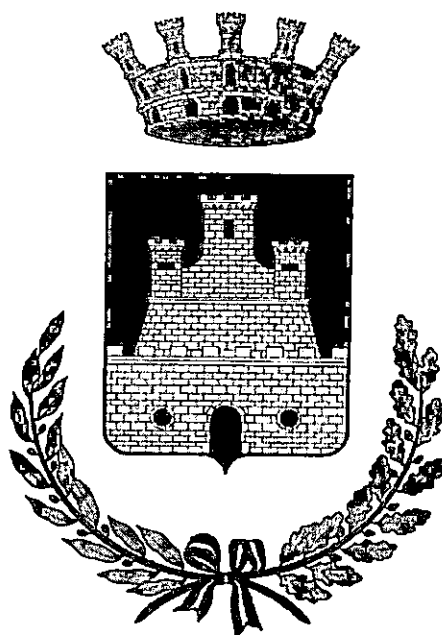
<<Approvazione Piano Azioni Positive (P.A.P.) - **triennio 2026/2028** (articolo 48 decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n.246 e successive modificazioni ed integrazioni").->>

La presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Addi

09/12/2025

Il Responsabile Settore 3
Ing. Nicola Viceconte



Città di Castrovillari

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P) TRIENNIO 2026/2028

*ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle
pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge
28/11/2005 n. 246" e s.m.i.*

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n.293 del 9 Dicembre 2025

Fonti normative: Legge 10.04.1991 n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;

D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;

D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”.

PREMESSA.

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” e il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell’Europa occidentale.

La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell’obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile *“in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso”* (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/06).

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto “Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”, la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l’obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell’azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l’art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale. Attraverso tali Piani, per affermare l’effettiva diffusione

paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

Personale del Comune di Castrovillari al 9 dicembre 2025

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	10	6	12	18	46
Uomini	5	15	20	17	57

Totale lavoratori: 103
Totale Donne: 46
Totale Uomini: 57

Per quanto riguarda invece gli organi elettivi comunali, il quadro di raffronto tra uomini e donne è:

Sindaco: Uomo

Consiglio Comunale: Donne 7
Uomini 9

Giunta Comunale: Donne 2
Uomini 3

Il contesto del Comune di Castrovillari, come sopra rappresentato, evidenzia la prevalente presenza maschile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente, ove, in particolare, si registra una netta prevalenza degli uomini nella categoria B, mentre tale rapporto si inverte nella categoria A.

Le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Per quanto poi concerne gli organi elettivi comunali, si registra la prevalenza del genere maschile rispetto al femminile.

Obiettivi del piano:

Gli obiettivi che si perseguono nella redazione del Piano, in continuità rispetto a quanto indicato negli anni precedenti, sono:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere;

In tale ambito l'Amministrazione Comunale del Comune di Castrovillari intende realizzare le seguenti finalità volte ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

Azioni positive:

Nell'elaborazione delle proposte per il Piano Triennale si è valutata l'importanza di promuovere un approccio alla gestione delle risorse umane finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che favorisca l'espressione del potenziale individuale e la valorizzazione delle differenze individuali all'interno dell'organizzazione, interpretate come risorse strategiche per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Questo approccio ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo unico che ciascun dipendente può portare, un contributo che scaturisce dalla possibilità di ogni persona di sviluppare e applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro più ampio e integrato di abilità e comportamenti che ne riflettono il genere, la nazionalità, il background e l'esperienza.

Specifiche azioni positive:

AZIONE N. 1

Titolo: Conciliazione fra 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 temperando 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: Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità

AZIONE N. 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 è 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: Strutture dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: A partire dal 2026

AZIONE N. 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: Strutture dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: A partire dal 2026

AZIONE N. 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: - 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 dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: A partire dal 2026

AZIONE N. 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 che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro al lavoro

Strutture coinvolte nell'intervento: Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: A partire dal 2026

AZIONE N. 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 dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: A partire dal 2026

AZIONE N. 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 tema 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 dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente

Periodo di realizzazione: A partire dal 2026

AFFISSIONE

La presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio on-line di questo Comune, in data 10 DIC 2025, ai sensi dell'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n.69 e successive modificazioni e integrazioni, nonché del vigente regolamento comunale, e vi resterà per 15 giorni consecutivi (comma 1, dell'articolo 124, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267).-

F.to l'addetto alla pubblicazione

Il Messo Comunale
Giuseppe Bonifati

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Addì 10 DIC 2025

IL SEGRETARIO GENERALE
- Angelo Pellegrino -



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Angelo Pellegrino", written over the printed name of the General Secretary.