



COMUNE DI ARQUATA DEL TRONTO

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 92 Del 11-11-2020

Oggetto: Adozione "Piano Azioni Positive" a favore delle pari opportunità - Periodo 2020/2022, ai sensi del D.Lgs. n.198/2006.

L'anno duemilaventi il giorno undici del mese di novembre alle ore 11:30, nella SEDE MUNICIPALE, si è riunito l'Organo deliberante la GIUNTA COMUNALE.

Proceduto all'appello nominale risultano:

PETRUCCI ALEANDRO	SINDACO	Presente
FRANCHI MICHELE	VICE SINDACO	Presente
ONESI SANDRO	ASSESSORE	Presente

Risultano presenti n. 3 e assenti n. 0

Presiede il SINDACO PETRUCCI ALEANDRO

Assiste il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Camastra Serafina

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta indicata in oggetto.

Alla Giunta Comunale

Oggetto: Adozione “Piano Azioni Positive” a favore delle pari opportunità – Periodo 2020/2022, ai sensi del D.Lgs. n.198/2006.

VISTA la proposta del responsabile del procedimento, qui di seguito integralmente riportata:

Il Programma triennale di Azioni Positive, (PAP) previsto dall'art.7, comma 5, del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, così come modificato e sostituito dall'art.48 del D.Lgs. 11/04/2006 n.198, è finalizzato a favorire nel Comune di Arquata del Tronto l'integrazione del principio di Pari Opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di Pari Opportunità per uomini e donne.

L'obiettivo delle azioni positive può quindi essere letto come una accelerazione nel processo di instaurazione dell'uguaglianza di fatto, eliminando forme di discriminazione dirette e indirette nei confronti delle lavoratrici.

Gli ambiti di intervento delle azioni positive, che il Comune di Arquata del Tronto intende adottare, riguardano la formazione professionale, l'accesso al lavoro, la crescita professionale, l'inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sotto rappresentate, l'equilibrio e una migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali.

Il Comune di Arquata del Tronto, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di Pari Opportunità, intende armonizzare la propria attività istituzionale al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, al superamento degli ostacoli che impediscono una reale parità tra i sessi in ogni ambito sociale, culturale ed economico, nonché al raggiungimento degli obiettivi posti dal Piano coerentemente con gli indirizzi di mandato del Sindaco.

Obiettivi

Coerentemente con i presupposti del Piano e con la normativa vigente, il Comune di Arquata del Tronto si impegna a perseguire i seguenti principali obiettivi:

- Promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, superando eventuali resistenze al cambiamento che possono riguardare tempi e luoghi di lavoro, nell'ottica di una progettualità che coniughi le esigenze organizzative dell'Ente con quelle personali;
- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di Pari Opportunità nel lavoro in un'ottica di attenzione ai temi delle posizioni delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle dinamiche di sviluppo di tutto il personale, garantendo un'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in termini di opportunità lavorative e sviluppo professionale, che tenga in ogni caso conto delle diverse specificità in genere;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi, secondo il sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera;

- Accelerare il cambiamento nella Pubblica Amministrazione agendo, nell'ottica della valorizzazione della differenza di genere, nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione comunale con interventi mirati e innovativi (studi, indagini, analisi quali-quantitative, percorsi formativi...) verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale culturale e professionale di donne e di uomini.

VISTO il D.Lgs. 11/04/2006, n.198 recante: “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della Legge 28/11/2005, n.246”, il quale all’art.48 prevede che siano redatti 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;

RICHIAMATO, altresì, il Decreto Legislativo n.196 del 23/05/2000 ad oggetto: “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge 17/05/1999 n.144” ed in particolare l’art. 7, modificato e sostituito dall’art.48 del D.Lgs. 11/04/2006 n.198, in materia di azioni positive finalizzate a favorire l’integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l’esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne;

CONSIDERATO che il succitato D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198, riformando l’art.7 - comma 5 - del D.Lgs.23/05/2000, n.196 ha precisato all’art.48 la necessità di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale; garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, “applicando condizioni uniformi rispetto al lavoro privato;

VISTA la Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari opportunità datata 23 maggio 2007 recante: “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” (G.U. n.173 del 27/07/2007) che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità e che assume come punto di forza “il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”;

ATTESO che gli ambiti di intervento delle azioni positive riguardano la formazione professionale, l’accesso al lavoro, la crescita professionale, l’inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate, l’equilibrio e una migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali;

RICHIAMATA, la Direttiva Ministeriale n.1/2017, rivolta al sostegno dell’allattamento materno e dall’introduzione di disposizioni per contrastare eventuali comportamenti discriminatori;

VISTO in particolare l’art.7 - comma 5 - che dispone che le Amministrazioni Pubbliche debbono adottare un Piano di Azioni Positive (PAP) di durata triennale che realizzi la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e la rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro;

RITENUTO prioritario per questo Ente proseguire nella promozione una cultura di uguaglianza sostanziale riconoscendo peculiarità e specificità alla condizione della donna che lavora e sperimentando in modo innovativo la gestione delle risorse umane in contesti organizzativi aperti e flessibili pur nel rispetto delle esigenze dell’Ente in termini di produttività e qualità del servizio che viene reso alla cittadinanza;

DATO ATTO CHE

- a seguito del sisma del 24 agosto 2016 IL Comune di Arquata del Tronto è uno dei Comuni più colpiti dal sisma e che pertanto si rende necessario far fronte al carico di lavoro eccezionale che viene a gravare sulla struttura amministrativa e tecnica dell'Ente;

-la Regione Marche ha autorizzato il Comune di Arquata del Tronto all'assunzione di complessive 21 unità di personale a tempo determinato da adibire all'ufficio sisma;

Richiamate:

- la Delibera di Giunta Comunale n. 67 del 30/08/2017 è stato approvato il Piano delle azioni positive per le pari opportunità tra donne e uomini- Triennio 2017-2019;

- la Delibera di Giunta Comunale n. 56 del 14/05/2018 si è proceduto all'approvazione dell'aggiornamento del Piano azioni positivo a favore delle pari opportunità periodo 2017-2019 al fine di garantire che le disposizioni della delibera 67/2017 venissero applicate indistintamente al personale dipendente a tempo indeterminato e al personale assunto a tempo determinato;

Visto l'allegato piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022;

PUNTUALIZZATO che con il presente provvedimento si confermano le azioni positive già espressamente previste nel Piano di Azioni Positive per le pari opportunità tra donne e uomini- triennio 2017/2019;

VISTA la proposta di Piano triennale di azioni positive allegata ed in particolare le azioni programmate con riferimento a:

- Promozione della compatibilità tra lavoro e famiglia con l'individuazione di tipologie di orario flessibile tali da conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare, finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, soprattutto in presenza in famiglia di figli minori, persone anziane o diversamente abili, ecc. (esempio: rimodulazione dell'orario di lavoro e/o la trasformazione da tempo pieno a part-time);
- Promozioni di pari opportunità di sviluppo professionale e qualità del lavoro;
- Promozioni di una cultura di pari opportunità;

RILEVATO che il Comune di Arquata del Tronto, in merito alle commissioni di concorso, assicura la presenza di ambedue i generi, anche sulla base della Legge n.215 del 23/11/2012, recante: *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.”* (pubblicata nella Gazz.Uff. 11 dicembre 2012, n. 288);

PRESO ATTO, inoltre, che l'Amministrazione garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, ai sensi della legge 10 aprile 1991, n.125, così come viene specificato negli avvisi di concorso pubblico per l'assunzione di personale;

DATTO ATTO che la presente proposta di delibera e la relativa relazione “Misure per

promuovere le pari opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche” sono state trasmesse alla Consigliera di Parità effettiva per la Provincia di Ascoli Piceno per acquisire il parere di competenza in merito;

VISTO il parere favorevole di sola regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n. 267/2000, dalla Responsabile del Settore Finanziario;

VISTI:

- o il D.Lgs.n. 267/2000 con successive modifiche ed integrazioni;
- o il D.Lgs.n. 165/2001 con successive modificazioni ed integrazioni;
- o il D.Lgs.23/05/2000 n.196
- o il D.Lgs.11/04/2006, n.198
- o lo Statuto comunale;
- o il Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi;

PROPONE

1) APPROVARE l'allegato “Piano di Azioni Positive” (PAP) per il triennio 2020/2022 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento finalizzato

a) Promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, superando eventuali resistenze al cambiamento che possono riguardare tempi e luoghi di lavoro, nell'ottica di una progettualità che coniughi le esigenze organizzative dell'Ente con quelle personali;

b) Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro in un'ottica di attenzione ai temi delle posizioni delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle dinamiche di sviluppo di tutto il personale, garantendo una uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in termini di opportunità lavorative e sviluppo professionale che tenga comunque conto delle diverse specificità di genere;

c) Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale di carriera.

2) DARE atto, che si procederà a coinvolgere la RSU dell'Ente nella promozione delle pari opportunità, nella valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, concordando modalità e tempi di monitoraggio delle azioni poste in essere.

3) DARE atto che è stato acquisito il parere di competenza della Consigliera di Parità effettiva per la Provincia di Ascoli Piceno;

4) DARE atto che il presente provvedimento non comporta oneri e quindi alcun impegno di spesa, per cui non necessita il visto di regolarità contabile.

5) DARE atto che il “Piano di Azioni Positive” per il triennio 2020/2020, verrà pubblicato sul sito internet del Comune di Arquata del Tronto

6) DARE atto che la presente deliberazione forma oggetto della prevista informativa alle organizzazioni sindacali.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione sopra riportata;

SENTITA l'illustrazione del punto all'ordine del giorno;

RITENUTO di condividere e fare proprio quanto esposto con la suddetta proposta;

RICHIAMATE le disposizioni di legge e norme regolamentari citate nella suddetta proposta;

VISTI i pareri acquisiti in forza di disposizioni di legge;

VISTO il parere favorevole di sola regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. 267/2000, dal Segretario Comunale;

SENTITO in proposito, ai sensi del vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Segretario Comunale, che ha altresì apposto il visto di conformità dell'azione amministrativa;

VISTI:

- o il D.Lgs. n. 267/2000 con successive modifiche ed integrazioni;
- o il D.Lgs. n. 165/2001 con successive modificazioni ed integrazioni;
- o il D.Lgs. 23/05/2000 n.196
- o il D.Lgs. 11/04/2006, n.198
- o lo Statuto comunale;
- o il Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Con voti unanimi, legalmente espressi;

DELIBERA

1) APPROVARE l'allegato “Piano di Azioni Positive” (PAP) per il triennio 2020/2022 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento finalizzato

a) Promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, superando eventuali resistenze al cambiamento che possono riguardare tempi e luoghi di lavoro, nell'ottica di una progettualità che coniughi le esigenze organizzative dell'Ente con quelle personali;

b) Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro in un'ottica di attenzione ai temi delle posizioni delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle dinamiche di sviluppo di tutto il personale, garantendo una uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in termini di opportunità lavorative e sviluppo

professionale che tenga comunque conto delle diverse specificità di genere;

c) Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale di carriera.

2) DARE atto, che si procederà a coinvolgere la RSU dell'Ente nella promozione delle pari opportunità, nella valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, concordando modalità e tempi di monitoraggio delle azioni poste in essere.

3) DARE atto che è stato acquisito il parere di competenza della Consiglieri di Parità effettiva per la Provincia di Ascoli Piceno;

4) DARE atto che il presente provvedimento non comporta oneri e quindi alcun impegno di spesa, per cui non necessita il visto di regolarità contabile.

5) DARE atto che il "Piano di Azioni Positive" per il triennio 2020/2022, verrà pubblicato sul sito internet del Comune di Arquata del Tronto

6) DARE atto che la presente deliberazione forma oggetto della prevista informativa alle organizzazioni sindacali.

Ed inoltre in relazione all'urgenza, con separata e successiva votazione unanime;

DELIBERA

- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art.134, 4 comma, del D.Lgs. n.267/2000.

Al termine della trattazione del presente argomento esce l'Assessore Sandro Onesi.

PIANO AZIONI POSITIVE
Periodo 2020/2022

Il programma triennale di azioni positive, (PAP) previsto dall'art. 7, comma 5, del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, ora riformulato dall'art.48 del D.Lgs. 11/04/2006, n.198, è finalizzato a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne. L'obiettivo delle azioni positive può quindi essere letto come una accelerazione nel processo di instaurazione dell'uguaglianza di fatto eliminando forme di discriminazione dirette e indirette nei confronti delle lavoratrici.

Di conseguenza gli ambiti di intervento delle azioni positive riguardano la formazione professionale, l'accesso al lavoro, la crescita professionale, l'inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sotto rappresentate, l'equilibrio e una migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali.

Lo scopo ultimo delle azioni positive e del presente piano è quello di promuovere una sperimentazione innovativa della gestione delle risorse umane in contesti e strutture organizzative che siano più aperte e flessibili.

OBIETTIVI

Gli obiettivi che si ritengono prioritari sono i seguenti:

- Promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, superando eventuali resistenze al cambiamento che possono riguardare tempi e luoghi di lavoro, nell'ottica di una progettualità che coniughi le esigenze organizzative dell'Ente con quelle personali;
- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro in un'ottica di attenzione ai temi delle posizioni delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle dinamiche di sviluppo di tutto il personale, garantendo un'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in termini di opportunità lavorative e sviluppo professionale che tenga comunque conto delle diverse specificità in genere.
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera.

MONITORAGGIO ORGANICO

La realizzazione del piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune di Arquata del Tronto.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, alla data del 31/12/2019, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	1	1	/	/	2

Uomini	2	/	1	1	4
Totale	3	1	1	1	6

- di 3 sono Responsabili dei Settori di cui 1 è donna, è stata individuata anche la figura di coordinatore di un servizio che è una donna;

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato, alla data del 31/12/2019, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	2	2			4
Uomini	5	2			7
Totale	7	4			11

Il Segretario Comunale è donna;

ASSUNZIONI

Il Comune di Arquata del Tronto redige e aggiorna il proprio "Piano Fabbisogno di Personale" in base al costante monitoraggio delle figure professionali necessarie all'interno dei vari Settori ed anche sulla base della normativa vigente.

Le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 50 bis del D.L. 189/2016 vengono autorizzate dalla Regione Marche.

FORMAZIONE

Dall'analisi dei dati dell'Ente emerge che la formazione e l'aggiornamento del personale avviene senza discriminazione tra uomini e donne come metodo permanente per assicurare l'efficienza attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

CONDIZIONI DI LAVORO

Tempo parziale: i dipendenti che fanno richiesta ottengono di ridurre l'orario lavorativo sulla base di oggettive difficoltà personali di conciliare la vita lavorativa e le problematiche familiari, ad oggi non sono pervenute richieste in tal senso.

Congedi parentali e malattia figlio:

Dall'analisi delle domande dei congedi parentali e di assenza giustificata per la malattia del proprio figlio, emerge che allo stato attuale c'è una prevalenza delle donne.

AZIONI PROGRAMMATE PERIODO 2020 - 2022

OBIETTIVO	AZIONI	ATTIVITA'	TEMPI
Rispetto delle pari opportunità nella composizione delle commissioni dei concorsi pubblici dall'ente.	Diffusione e conoscenza della normativa contenuta nella L. 23/11/2012, n. 215, recante: <i>“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.”</i> , pubblicata nella Gazz. Uff. 11 dicembre 2012, n. 288, con particolare riguardo alla composizione delle commissioni di concorso nelle Pubbliche Amministrazioni.	Promozione e sostegno nella acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso percorsi formativi per la valorizzazione professionale, all'interno delle pari opportunità tra uomo e donna, anche al fine di rimuovere eventuali aspetti indirettamente discriminatori.	Anni 2020 e succ.
		Incentivazione a partecipare a corsi, seminari, incontri, organizzati di	

Promozione di una cultura di pari opportunità nella vita sociale e politica e professionale	Diffusione e/o adesione di percorsi formativi che favoriscano l'inserimento della donna in posizione apicale nella vita sociale e politica e professionale	particolare interesse. Tale incentivazione si estrinseca anche in una maggiore flessibilità oraria o anche mediante la concessione di appositi permessi. Incentivazione a partecipare a percorsi formativi (corsi, seminari, incontri) volti a realizzare una crescita professionale	Anni 2020 e succ.
Promozione della compatibilità tra lavoro e famiglia	Risoluzione di problematiche derivanti da situazioni familiari particolarmente difficili (es. genitore solo, presenza nel nucleo familiare di persone diversamente abili ecc.)	- Utilizzo di una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, andando incontro alle esigenze del lavoratore. Le richieste di maggiore flessibilità dovranno essere analiticamente motivate. - Modifica dell'articolazione dell'orario lavorativo.	Anni 2020 e succ.
Promozione della compatibilità tra lavoro e famiglia	Diffusione di una maggiore conoscenza delle innovazioni apportate dal D. Lgs. 151/2001 a favore della maternità e della paternità, in modo da favorire le opportunità di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi della vita.	- Le lavoratrici/lavoratori che ne fanno richiesta possono beneficiare delle possibilità che le leggi e normative in vigore offrono, affinché possano concretamente conciliare la qualità di vita sia familiare che professionale (sostegno per l'allattamento materno e facilitare il rientro dopo la maternità alternando ferie e congedo parentale).	Anni 2020 e succ.
		- L'Ufficio Gestione Risorse Umane offre un servizio di consulenza ai lavoratori/lavoratrici che riferiscono problematiche personali all'interno dell'ambito lavorativo.	
Promozione di pari opportunità di sviluppo professionale e qualità del lavoro	Monitoraggio dello sviluppo professionale di ciascun dipendente	Realizzazione di una scheda professionale del lavoratore e della lavoratrice (contenuti dell'attività lavorativa, formazione, congedi, orario di lavoro) che permetta di verificare i percorsi di carriera, formazione e mobilità dei dipendenti così da rimuovere i vincoli allo sviluppo professionale, con	Anni 2020 e succ.

		particolare riferimento alle donne.	
--	--	-------------------------------------	--

MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna a continuare e ad intraprendere nel triennio 2020/2022 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dall'avanzamento delle iniziative.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune. Sarà trasmesso all'assessorato competente della Provincia ed alla Consigliera di Parità della Provincia Ascoli Piceno.

Sarà, inoltre, trasmesso a tutti i dipendenti.

Oggetto: Adozione “Piano Azioni Positive” a favore delle pari opportunità – Periodo 2020/2022, ai sensi del D.Lgs. n.198/2006.

Pareri espressi ai sensi dell'art.49 D.Lgs.18/08/2000 n.267:

Arquata del Tronto, 11/11/2020

Parere di regolarità tecnica :favorevole
Il segretario Comunale
Dott.ssa Serafina Camastra

Arquata del Tronto, 11/11/2020

Visto di conformità dell'azione amministrativa
Il Segretario Comunale
Dott.ssa Serafina Camastra

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
PETRUCCI ALEANDRO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Camastra Serafina

Il sottoscritto, incaricato del servizio pubblicazione, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- [] E' stata affissa all'Albo Pretorio Comunale il giorno 12-11-2020
per rimanervi per quindici giorni consecutivi;
- [] E' stata comunicata con lettera n. 11944 in data 12-11-2020 ai Signori Capigruppo consiliari:
- [] E' stata comunicata al Signor Prefetto con lettera n. del ai sensi dell'Art.135 c.2, D.Lgs n. 267/2000.
- [] E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Arquata del Tronto, li, 12-11-2020

L'INCARICATO DELLA
PUBBLICAZIONE
F.to Petrucci Martina

Il sottoscritto, incaricato del servizio pubblicazione, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- [] E' immediatamente esecutiva il giorno
- [] E' divenuta esecutiva il giorno a seguito del decorso di 10 giorni dalla pubblicazione.
- [] E' stata affissa all'Albo Pretorio Comunale per 15 giorni consecutivi dal 12-11-2020 al 27-11-2020

E' copia conforme all'originale.

Arquata del Tronto, li, 12-11-2020

L' INCARICATO DELL'ESECUTIVITA'
F.to Petrucci Martina

NOTE