



Comune di Marciana Marina

Provincia di Livorno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 9/2021
SEDUTA DEL 12/02/2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) TRIENNIO 2021/2023

L'anno duemilaventuno addì dodici del mese di febbraio alle ore 16:30, nella SEDE COMUNALE, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla legge e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Municipale in modalità "a distanza", tramite videoconferenza, sotto la presidenza del Sindaco Sig.ra Gabriella Allori, che l'ha convocata con avviso scritto. Partecipa all'adunanza, in videoconferenza secondo le modalità di svolgimento delle sedute in videoconferenza del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale approvate con Decreto del Sindaco n. 03 del 27/3/2020 ed è incaricato della redazione del processo verbale sommario, di cui il presente atto rappresenta un estratto, il Segretario Generale a scavalco Dott.ssa Alice Fiordiponti.

Intervengono, in videoconferenza, con presenza in sede del Sindaco e degli Assessori, i Signori:

ALLORI GABRIELLA	Presente	MARTINI GIOVANNI	Assente
MARTORELLA DONATELLA	Presente		

Assenti: 1, Martini Giovanni.

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE FIORDIPONTI ALICE, incaricato della redazione del presente verbale.

Il sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, ai sensi delle sopra indicate modalità, dichiara aperta la seduta in videoconferenza ed invita la Giunta Municipale a trattare il seguente argomento:

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) TRIENNIO 2021/2023

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* all’art.48, prevede l’obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Provincie, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne;
- il summenzionato art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, riformando l’art.7 c. 5 del D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:
 1. 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 a quelle del lavoro privato;
 2. assicurare *“parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”* (art.7, c.1 sulla *“gestione delle risorse umane”* del predetto D. Lgs 165/2001);
 3. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
 - a) riservare alle donne, *“salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”*, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all’art. 35, c. 3, lett. e) del medesimo D. Lgs. 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di *“esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”*;
 - b) adottare atti regolamentari *“per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro”*;
 - c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell’Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

Considerato:

- che la Direttiva 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* (G.U. n. 173 del 27.07.2007), emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;
- Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione ed il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, con la quale invitano le Pubbliche Amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Vista la deliberazione n.12/SEZAUT/2012/INPR della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala, come obbligo generale in materia, anche quello relativo all’adozione del *“Piano triennale delle azioni positive”* previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198;

Precisato che l’adozione del Piano delle azioni positive non deve rappresentare solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Presa visione del documento allegato *“Piano delle azioni positive (P.A.P.) per il triennio 2021/2023”* e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Premesso che la Direttiva n. 2/2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei *“Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (CUG), istituiti ai sensi dell’art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, rafforzando il ruolo degli stessi all’interno delle amministrazioni pubbliche;

Dato atto che i Comitati esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell’ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l’assenza di qualunque forma di violenza fisica e patologica e che il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Dipartimento per le pari opportunità svolgono attività di

monitoraggio, coordinamento e assistenza nei confronti delle pubbliche amministrazioni;

Vista la Legge n. 183/2010 che dispone che il CUG è un organismo interno all'amministrazione comunale, istituito appunto con il fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, il benessere organizzativo e le pari opportunità di genere, eliminando ogni forma di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, alla disabilità, alla religione, all'etnia, all'orientamento sessuale e all'identità di genere;

Considerato che ai CUG sono attribuiti compiti propositivi, ad esempio la redazione del Piano Triennale delle Azioni Positive, atto propedeutico per procedere all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e relative assunzioni in esso contemplate;

Dato atto che il Comune di Marciana Marina, ente di piccole dimensioni demografiche (con meno di 3.000 abitanti), non ha al suo interno ancora costituito il CUG, ma sta procedendo in merito;

Visto quanto sopra l'allegato schema di Piano delle Azioni Positive (triennio 2021/2023) è stato redatto dagli uffici tenendo conto di tutti i requisiti e le prescrizioni imposti dalla normativa vigente in materia di pari opportunità tra uomini e donne;

Atteso che la presente deliberazione sarà inviata al consigliere provinciale di parità ;

Rilevato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: «*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*» e successive modificazioni;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: «*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*» e successive modificazioni;

Visto il vigente «*Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi*»;

Visto l'allegato parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, reso dal competente responsabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi per appello nominale;

DELIBERA

- 1 Di approvare l'allegato "*Piano delle azioni positive (P.A.P.) per il triennio 2021/2023*", redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (Allegato A);

- 2 Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- 3 Di disporre che il presente documento programmatico, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga inserito nel D.U.P. in corso di predisposizione;
- 4 Di dare mandato al Responsabile del Servizio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali;
- 5 Di trasmettere la presente deliberazione al consigliere provinciale di parità;
- 6 Di impegnarsi a nominare entro il corrente anno solare il CUG (Comitato Unico di Garanzia) del Comune di Marciana Marina, procedendo fin da ora a dare mandato allo stesso per l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive a far data dall'anno 2022;
- 7 Di comunicare il presente atto ai Capogruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/2000, contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi.

Approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL SINDACO
ALLORI GABRIELLA

IL SEGRETARIO COMUNALE
FIORDIPONTI ALICE



COMUNE DI MARCIANA MARINA

Provincia di Livorno

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) 2021/2023

Approvato con deliberazione G.C. n. __ del __/__/2021

RIFERIMENTI NORMATIVI

L. 10/04/1991 n. 125 "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" - art. 57;

D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246";

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

PREMESSA GENERALE

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Si tratta prevalentemente di misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità *formale* alla parità *sostanziale* è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

La Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la 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 il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c),

7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile "[...]nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi[...]".

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001).

Secondo quanto disposto dall'indicata normativa, pertanto, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Marciana Marina, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Per tali ragioni, questo Ente ha individuato e disposto quanto segue.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

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

Personale del Comune di Marciana Marina al 01/01/2021

Genere	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
Donne	0	2	6	2* *(1 in comando) *(1 ex art. 110)	10
Uomini	1	2	3	1	7
Totale	1	4	9	3	17

Lavoratori dipendenti titolari di Posizione Organizzativa

Genere	N.	Totale
Donne	1	1
Uomini	1	1
Totale	2	2

R.S.U. – Rappresentanti Sindacali Unitari

Genere	N.	Totale
Donne	1	1
Uomini	2	2
Totale	3	3

Organi Elettivi Comunali

Organi elettivi	Donne	Uomini	Totale
Sindaco	1	0	1
Giunta	2	1	3
Consiglio	5	6	11

Il contesto del Comune di Marciana Marina, come sopra rappresentato, evidenzia sostanzialmente la equivalente presenza femminile, sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente, sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Per quanto concerne la composizione di un organo decisionale fondamentale per la vita istituzionale dell'Ente, come la Giunta Comunale, si evidenzia inoltre una prevalenza del genere femminile su quello maschile.

Il Piano delle Azioni Positive quindi mira a garantire il permanere dell'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

ART. 1 - OBIETTIVI:

L'Ente, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

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

OBIETTIVI	DESCRIZIONE	AMBITO D'AZIONE	MODALITA'
1	Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.	AMBIENTE DI LAVORO	<p>1. Il Comune si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):</p> <ul style="list-style-type: none">-Pressioni o molestie sessuali-Casi di mobbing;-Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;-Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni. <p>2. Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.</p>
2	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.	ASSUNZIONI	<p>1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso.</p> <p>In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.</p> <p>2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</p> <p>3. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Marciana Marina valorizza attitudini e capacità personali.</p>
3	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.	FORMAZIONE	<p>1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part time.</p> <p>2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario</p>

			<p>titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.</p>
4	<p>Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.</p>	<p>CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE</p>	<p>L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.</p> <p>a) Disciplina del part-time: il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.</p> <p>b) Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi:</p> <p>1) Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori;</p> <p>2) Migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune assicura infatti a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti da valutarsi e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.</p> <p>3) L'ufficio personale favorisce la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc...) predisponendo informative tematiche e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica, sia presso l'ufficio, che sul sito istituzionale dell'Ente.</p>
5	<p>Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.</p>	<p>SICUREZZA SUL LAVORO E BENESSERE AMBIENTALE</p>	<p>1. L'Ente s'impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia.</p>
6	<p>Implementare le attività a tema in corso, perfezionandole e</p>	<p>PERFEZIONAMENTO ATTIVITÀ IN CORSO E PROGRAMMAZIONE</p>	<p>1. L'Ente si impegna a riservare un'apposita sezione all'interno del proprio sito istituzionale dedicato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la</p>

	aggiungendo nuove azioni positive per le pari opportunità.	NUOVE ATTIVITÀ	valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, completo di riferimenti normativi, provvedimenti di attuazione, regolamento di funzionamento, descrizione delle attività in essere e di quelle programmate e link relativi alle tematiche sulle pari opportunità. La tenuta e l'aggiornamento di detta sezione sono a cura del Presidente del CUG.
7	Attività culturali dirette a favorire la promozione della cultura della nonviolenza ed in particolare di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA NON VIOLENZA	1. L'Ente si impegna altresì a svolgere iniziative volte a favorire la cultura della non violenza in particolare per il contrasto delle violenze, individuando la popolazione giovanile come destinatario privilegiato e demandando ai Servizi Socio-Scolastici l'organizzazione e la promozione delle stesse, con la collaborazione dei rappresentanti dell'Amministrazione comunale all'uopo designati.

ART. 2 - TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2018 – 2020. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

ART. 3 - LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

ART. 4 - DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Nel periodo di pubblicazione, presso l'Ufficio di Segreteria saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.



Comune di Marciana Marina

Provincia di Livorno

Proposta N. 2021 / 132
SERVIZI BILANCIO, PATRIMONIO, PROGRAMMAZIONE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) TRIENNIO 2021/2023

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità tecnica.

Lì, 10/02/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AVERSA NICOLE
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



Comune di Marciana Marina

Provincia di Livorno

Attestazione di Pubblicazione

Delibera N. 9 del 12/02/2021

Settore 1 Servizi Affari Generali, al Cittadino, alla Persona

Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) TRIENNIO 2021/2023.

La su estesa deliberazione viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e ss.mm.ii.

Marciana Marina li, 31/03/2021

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ALLORI GABRIELLA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)