



COMUNE DI LAURENZANA
Provincia di Potenza

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Reg. n. 3 del 25/01/2022 Prot. 552	OGGETTO : APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2022-2024, AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA".
---	--

L'anno **duemilaventidue** il giorno **25** del mese di **Gennaio** alle ore 15:50 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nelle modalità di rito, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Prog.	NOMINATIVO	Presenti	Assenti
1	Michele UNGARO Sindaco	X	
2	Salvatore URGA Vice -Sindaco	X (in videoconferenza)	
3	Marco IMUNDO - Assessore	X	

e con la partecipazione del segretario Comunale Dr. Giovanni Conte
Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopra citato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso, che su detta proposta si è richiesto parere del:

- Responsabile del servizio interessato (art. 49 c.1 del TUEL)
- Segretario comunale (artt.49 c. 2 e 97 c. 4 b del TUEL)
- Per quanto concerne la regolarità tecnica:

Responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile (art. 49 c.1 del TUEL).

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2022-2024, AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS N. 198/2006, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA".

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- il decreto legislativo n.165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare:
 - l'articolo 1, comma 1, lettera c), indicante tra le finalità della medesima legge quella di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
 - l'articolo 7, ai sensi del quale 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;
 - garantiscono 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;
 - garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca;
 - individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;
 - curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
 - l'articolo 57, a norma del quale, tra l'altro:
 - le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il "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, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
 - Il Comitato unico ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali

maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi; il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione;

- Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità; contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;
- Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:
 - a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5;
 - b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
 - c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;
- il decreto legislativo n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" ed in particolare l'articolo 48, a norma del quale le pubbliche amministrazioni "predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi";
- la direttiva ministeriale 23 maggio 2007, recante "*Misure per attuare 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 suddetta

previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

- la direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità, recante "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" (art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183);
- la Legge n. 124 del 7 agosto 2015 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- la Legge n. 81 del 22 maggio 2017 recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";
- la Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
- la Legge n. 4/2021 di ratifica della Convenzione ILO;

Preso Atto della Direttiva n.2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

Dato Atto che, in ossequio alle suesposte disposizioni, è intendimento dell'Amministrazione Comunale di Laurenzana impegnarsi affinché nell'ambito lavorativo siano perseguite, senza riserve, le più ampie forme di armonizzazione delle condizioni del personale dipendente, a prescindere dal genere, nonché porsi come obiettivo il favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali;

Visto il precedente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023 approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 16/02/2021;

Dato Atto che la proposta del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024 è stata trasmessa, con nota prot. n. 342 del 20/01/2022, alla Consigliera Regionale di Parità effettiva, ai sensi dell'art. 48, del D.Lgs. 198/2006, al fine di acquisirne il relativo parere;

Vista la nota del 25/01/2022, acquisita al prot. comunale n. 406/2022, della Consigliera Regionale di Parità effettiva, che in merito ai contenuti della proposta del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024, ha espresso parere positivo riguardo agli obiettivi e alle azioni previste;

Ritenuto opportuno procedere con l'approvazione del Piano delle Azioni Positive valido per il triennio 2022/2024, allegato alla presente deliberazione, redatto e predisposto conformemente a quanto suddetto;

Acquisito, ai sensi dell'articolo 49, del decreto legislativo n. 267/2000, il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica;

Rilevato che la presente proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente e che pertanto, a mente del citato articolo 49 del decreto legislativo n. 267/2000, non necessita del parere in ordine alla regolarità contabile;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D. Lgs. n. 198/2006;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto lo Statuto Comunale;

con votazione unanime, resa nelle forme e modi di legge

DELIBERA

Di Prendere Atto del parere favorevole espresso dalla Consigliera Regionale di Parità effettiva trasmesso in data in data 25/01/2022, acquisito al prot. comunale n. 406/2022, e che si allega al presente atto, quale parte integrante e sostanziale;

Di Approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024, redatto ai sensi dell'articolo 48, del decreto legislativo n. 198/2006, che in ossequio alle direttive richiamate in premessa ne forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Di Comunicare l'adozione della presente deliberazione alla Consigliera Regionale di Parità effettiva, ai Responsabili delle Aree Comunali, alla RSU interna e alle Organizzazioni Sindacali Territoriali;

Al fine di definire con tempestività gli adempimenti successivi e consequenziali alla presente, stante l'urgenza, con successiva votazione favorevole, unanime e palese espressa per alzata di mano dai presenti e votanti, la giunta comunale dichiara la presente immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

COMUNE DI LAURENZANA

Provincia di Potenza



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024
(ART. 48 D.LGS. 198/2006)

FONTI NORMATIVE

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 1,7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità";
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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";
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- Direttiva n.2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
- Legge n. 4/2021 di ratifica alla Convenzione ILO;
- Nota Circolare con indicazioni su predisposizione PAP 2022-2024 dell'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Basilicata.

INTRODUZIONE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 - 2024 del Comune di Laurenzana nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità, che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro". Il presente Piano è stato predisposto in attuazione di quanto prescritto nello specifico dal decreto legislativo n.198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, con l'auspicio del miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

In particolare, ai sensi dell'articolo 48, del predetto decreto legislativo n.198/2006, *anche i comuni, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 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'articolo 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, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi".*

La legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le possibili disparità che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti familiari, attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro;
- informazione/formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed a una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Per quanto applicabile alla realtà dell'Amministrazione comunale di Laurenzana nella redazione del presente Piano si è fatto riferimento alle indicazioni contenute nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" e alla nota circolare con indicazioni su predisposizione PAP 2022-2024 dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità della Regione Basilicata.

ANALISI DEL CONTESTO LAVORATIVO

L'Amministrazione comunale ha la sua sede principale nel Municipio sito in Laurenzana alla via SS 92, Km 38,600, dove sono ubicati tutti gli Uffici di riferimento.

La situazione occupazionale del Comune di Laurenzana al 31.12.2021 è rappresentata da n. 13 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 7 donne e n. 6 uomini e di n. 1 dipendenti a tempo determinato, di cui n. 1 donna.

Quadro del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato

Lavoratori	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Uomini	7	1
Donne	6	1
TOTALE	13	2

così distribuiti per genere nelle Aree:

a tempo indeterminato

Lavoratori	Area Amministrativo-Vigilanza	Area Finanziaria	Area Tecnica Settore Lavori Pubblici
Donne	4	1	2
Uomini	1	1	4
TOTALE	5	2	6

a tempo determinato

Lavoratori	Area Amministrativo-Vigilanza	Area Finanziaria	Area Tecnica Settore Lavori Pubblici
Donne	1		
Uomini			
TOTALE	1		

Dipendenti a tempo parziale ed indeterminato, suddivisi per categorie

Lavoratori	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D
Donne	3			1
Uomini			1	1
TOTALE	3		1	2

Posizioni economiche dei dipendenti a tempo indeterminato

Lavoratori	Uomini		Donne		Totale
	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time	
D1	1	1		1	3
C5			2		2
C4	1				1
C1		1			1
B3	1		1		2
A1	1			3	4

Personale incaricato di una Responsabilità di Area e Servizio (art. 107, del D.Lgs. n. 267/2000)

Lavoratori	Area Amministrativo-Vigilanza	Area Finanziaria	Area Tecnica Settore Lavori Pubblici	Totale
Donne	1			1
Uomini		1	1	2

Dall'analisi dei dati relativi all'organico, si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n.198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore ai due terzi.

OBIETTIVI E PIANIFICAZIONE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024

Ambito di azione:	Sviluppo carriera e professionalità
Obiettivo	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'ente.
Azioni positive	1) Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Ambito di azione:	Istituzione CUG
Obiettivo	Istituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" – CUG, a norma dell'art. 57, del D.Lgs. n. 165/2001.
Azioni positive	<ol style="list-style-type: none"> 1) Informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza. 2) Attivazione di canali per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro. 3) Attivazione di strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Ambito di azione:	Informazione
Obiettivo	Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.
Azioni positive	<ol style="list-style-type: none"> 1) Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità. 2) Curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari. 3) Informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità nonché del presente Piano di azioni positive sul sito internet del Comune.

Ambito di azione:	Ambiente di lavoro
Obiettivo	Promozione del benessere organizzativo ed individuale per evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice.

Azioni positive	<ol style="list-style-type: none"> 1) Effettuare indagini specifiche, anche con l'ausilio dei rappresentanti R.S.U., al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate; 2) Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità; 3) Prevenire lo stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento; 4) Aggiornare i regolamenti già adottati dall'ente, in materia di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
------------------------	--

Ambito di azione:	Formazione
Obiettivo	Formazione e Promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione della vita privata e familiare con la vita lavorativa (Legge n. 81/2017 e art. 14 della legge n. 124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017)
Azioni positive	<ol style="list-style-type: none"> 1) Introduzione di percorsi formativi di lavoro agile (smart working); 2) Introduzione di percorsi formativi di diversity management (disabilità); 3) sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità.

Ambito di azione:	Cultura
Obiettivo	Promozione della cultura di genere
Sottobiettivo	<p>Valorizzare la differenza di genere;</p> <p>Sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali;</p> <p>Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro.</p>
Azioni positive	<ol style="list-style-type: none"> 1) Introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro; 2) Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari Opportunità e sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali; 3) Inserire nel sito del Comune di Laurenzana, laddove esistente, il link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione.

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutte le Aree dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza, sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, l'Ufficio del Personale, il Segretario Generale e i Responsabili delle Aree.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio on-line del Comune di Laurenzana, sul sito internet istituzionale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali, e dell'Amministrazione, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**



REGIONE BASILICATA
Dipartimento Politiche di Sviluppo,
Lavoro, Formazione e Ricerca

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
Avv. Ivana Enrica Pipponzi

Spett.le
COMUNE di LAURENZANA

a mezzo PEC:
comunelaurenzana@cert.ruparbasilicata.it

Oggetto: Parere Piano Triennale Azioni Positive 2021/2023 del Comune di Laurenzana – Parere Positivo

Preso visione e valutato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023 in oggetto indicato, verificato che sono state apportate le modifiche e integrazioni, come suggerite dall'Ufficio,

si esprime Parere Positivo

in considerazione della ritenuta idoneità delle misure individuate.

Si rammenta che questo Ufficio e il CUG dell'Ente potranno interessare una proficua collaborazione, anche mediante la stipula di accordi di collaborazione strategica come previsto dal PAP e dalla normativa di riferimento.

Distinti Saluti.

Potenza, il 25/01/2022

La Consigliera Regionale di Parità effettiva

Avv. Ivana Enrica Pipponzi

Firmato digitalmente da

**Ivana Enrica
Pipponzi**

O = non presente
C = IT

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 3 DEL 25/01/2022

IL SEGRETARIO
f.to Dr.Giovanni CONTE

IL SINDACO
f.to Michele UNGARO

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI
CAPIGRUPPO**

Certifico che copia di questa deliberazione della Giunta è stata affissa all'albo pretorio dell'Ente oggi 03/02/2022 e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi fino al 18/02/2022 ai sensi dell'art. 124, primo comma, del decreto legislativo 18.8.2000 n.267.

Contestualmente all'affissione all'albo gli estremi di questa deliberazione sono stati inclusi nell'elenco n° 1 trasmesso ai Consiglieri Capigruppo in conformità all'art. 125, comma 1, del predetto decreto.



Il Responsabile dell'Area Amministrativa
Dott.ssa Ausilia Angela ROMANO

Addì, 03/02/2022

Il Responsabile del Servizio

Vista la proposta della suddetta deliberazione,
Visto l'art. 49 comma 1 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con decreto Legislativo del 18/8/2000 n.267.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

In ordine alla regolarità tecnica e/o contabile della stessa:

Dott.ssa Ausilia Angela Romano _____

Arch. Luigi Donato Rossi _____

Dott. Giovanni Cafarelli _____

Laurenzana, 25/01/2022

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva ad ogni effetto ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs nr. 267/2000

Addì, 03/02/2022

IL SEGRETARIO
f.to Dr. Giovanni Conte

- COPIA conforme della deliberazione

Addì, 03/02/2022



Il Responsabile dell'Area Amministrativa
Dott.ssa Ausilia Angela ROMANO