



COMUNE DI CASTELSARACENO
(PROVINCIA DI POTENZA)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 6 del 08.02.2017

OGGETTO:	PIANO DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DEI LAVORATORI PER IL TRIENNIO 2017/2019. APPROVAZIONE. ADEMPIMENTI CONNESSI.
----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

L'anno Duemiladiciassette e questo giorno otto del mese di febbraio alle ore 13:00 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge.

Alla trattazione dell'argomento in oggetto in seduta pubblica risultano presenti ed assenti i Sigg.:

N.	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
1	ROSANO Rocco	Sindaco	SI	
2	LARDO Angelo	Vicesindaco	SI	
3	MIRAGLIA Mariapina	Assessore		SI

Assegnati n. 3 - In carica n. 3 - Presenti n. 2 - Assenti n. 1
Presiede il Dott. Ing. Rocco ROSANO in qualità di Sindaco;
Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Filomena PANZARDI.
Il Presidente constatato il numero legale degli intervenuti,

DICHIARA

aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, e ss.mm.i.;
Letto lo Statuto Comunale;

ACCERTATO che sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, nella fase preventiva della formazione dell'atto, è stato espletato il controllo di regolarità tecnica, amministrativa e contabile, ed è stato espresso parere favorevole per quanto concerne la regolarità tecnica e amministrativa dal Responsabile dell'Area Amministrativa e non è stato espresso parere per quanto concerne la regolarità contabile dal Responsabile dell'Area Finanziaria, non comportando riflessi diretti o indiretti sul patrimonio e sulle finanze dell'Ente;

Dato atto, pertanto, che è stato assicurato, nella fase preventiva della formazione dell'atto il controllo di regolarità tecnica, amministrativa e contabile ex art. 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

PREMESSO che la Legge 183 del 4 novembre 2010 "Collegato lavoro", all'art. 21, modificando l'art. 57 del D.Lgs 165/2001, prevede che ciascuna amministrazione dovrà costituire al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" con compiti consultivi, propositivi e di verifica;

RICORDATO che con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 176 reg. gen. del 21.12.2016, esecutiva ai sensi di legge, è stato costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del Comune di Castelsaraceno;

VISTA la Legge n.125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro", modificata dal D.Lgs 196/2000, che prevede che le P.A. "...predisporgano 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";

LETTO in particolare l'art. 7, comma 5, del D.Lgs 196/2000, che stabilisce che "Le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici...predisporgano 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, l'art.57 del D.Lgs 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; RILEVATO che il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha adottato il Piano di Azioni positive a favore dei lavoratori per il triennio 2017/2019 nella seduta del 23.12.2016, giusto verbale n. 1/2016 prot. n. 7896 del 23.12.2016, in atti;

Dato atto che con nota prot. n. 120 del 09.01.2017 è stata inoltrata alle OO.SS. di categoria apposita informativa e che nei termini assegnati non è stata attivata la concertazione di cui agli artt. 7 e 8 del C.C.N.L. Comparto Regioni – Autonomie locali del 01/04/1999, e ss.mm.ii.;

ACQUISITO dalla Consigliera Regionale di Parità il parere positivo sul Piano di Azioni positive a favore dei lavoratori per il triennio 2017/2019 con nota in data 04.01.2017 prot. n. 011838/15AG, al prot. n. 963 del 01.02.2017, a seguito di formale richiesta di questo Ente prot. n. 7907 del 23.12.2016;

VISTO il Piano di Azioni positive a favore dei lavoratori per il triennio 2017/2019, recante l'individuazione delle misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

VISTO il D.L.gs. 165/2001 e s.m.i.;

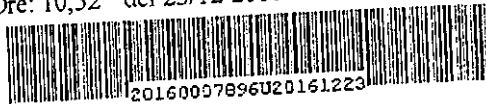
VISTO l'art. 21 della Legge 183 del 4 novembre 2010 "Collegato lavoro";

LETTA la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23/05/2007;

Con votazione unanime favorevole espressa nelle forme di legge,

DELIBERA

1. DI **PRENDERE ATTO** di quanto esposto in narrativa e che in questa sede si intende interamente riportato a farne parte integrante e sostanziale;
2. DI **APPROVARE** il Piano di Azioni positive a favore dei lavoratori per il triennio 2017/2019, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
3. DI **DARE** comunicazione del presente atto ai capogruppo consiliari a norma dell'art. 125 D.Lgs. 267/2000;
4. DI **DICHIARARE** con separata ed unanime votazione favorevole la presente deliberazione, immediatamente eseguibile, ai sensi del 4° comma, dell'art. 134 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, stante l'urgenza della sua attuazione.



COMUNE DI CASTELSARACENO

PROVINCIA DI POTENZA

**Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

VERBALE N. 1/2016

L'anno duemilasedici, il mese di dicembre, il giorno ventitré, alle ore 09.30, il Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Castelsaraceno, composto dal Segretario Comunale dott.ssa Panzardi Filomena, presidente, dal Geom. Giovinazzo Ottavio, Dipendente Comunale, e dal Rag. Lofiego Carmine, Dipendente Comunale, avente anche funzioni di segretario, con così come nominati con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 176 reg. gen. del 21.12.2016, esecutiva ai sensi di legge, si è riunito per insediarsi ufficialmente a seguito di convocazione disposta con nota prot. n. 7850 del 21.12.2016.

All'ordine del giorno sono posti i seguenti argomenti:

1. adozione del Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
2. adozione del Piano di Azioni positive a favore dei lavoratori per il triennio 2017/2019, con individuazione delle misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi.

Dopo breve discussione, in occasione della quale il Geom. Giovinazzo Ottavio annuncia il voto contrario in quanto la lotta alla discriminazione va non solo programmata ma anche realizzata sul posto di lavoro;

Con voti favorevoli n. 2, contrario n. 1 (Geom. Giovinazzo Ottavio), astenuti nessuno, espressi per alzata di mano, il Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni provvede all'adozione dei seguenti atti allegati al presente verbale a farne parte integrante e sostanziale:

1. Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
2. Piano di Azioni positive a favore dei lavoratori per il triennio 2017/2019, con individuazione delle misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi.

La riunione alle ore 10,00.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
(dott.ssa Filomena Panzardi)



Il Segretario
(Rag. Carmine Lofiego)





COMUNE DI CASTELSARACENO

PROVINCIA DI POTENZA

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2017-2019

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 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".

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare 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 un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

L'art. 21 della legge 04/11/2010, n. 183, ha recato misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, introducendo modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Sono state all'uopo emanate 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" (art. 21 legge 4 novembre 2010, n. 183) dal Ministro per la Pubblica Istruzione e l'Innovazione di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Castelsaraceno armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

In conformità alle sopra citate disposizioni questa amministrazione ha predisposto un piano di Azioni Positive, che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

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

Attraverso la realizzazione del Piano delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, il Comune di Castelsaraceno intende consolidare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne, nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere eventuali ostacoli, che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Il piano si articola in due parti.

Nella prima parte vengono forniti gli elementi utili per una analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare. In particolare, vengono dapprima elencate le caratteristiche socio - grafiche e lavorative dei dipendenti (come sono distribuiti nelle categorie, il titolo di studio posseduto, l'anzianità di servizio, chi è in part time) attraverso l'utilizzo di tabelle divise per uomini e donne.

Nella seconda parte sono dichiarati gli obiettivi che il Comune intende raggiungere nel triennio 2017/2019 attraverso la realizzazione delle azioni positive e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

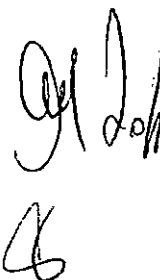
Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

PARTE PRIMA DIPENDENTI DEL COMUNE

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 104 in data 21.12.2016, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il fabbisogno del personale EE.FF. 2017/2019 e la conseguente rideterminazione della dotazione organica.

La dotazione organica complessiva dell'Ente per il triennio 2017/2019 consta dal seguente prospetto:

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI		A TEMPO	
		PREVISTI	COPERTI	PIENO	PARZIALE
D	Istruttore direttivo	2	2	2	0
C	Istruttore	5	5	5	0
B	esecutore	0	0	0	0
A	operatore	1	1	1	0
Totale		8	8	8	0



La dotazione organica per Area per singolo anno per il triennio di riferimento è la seguente:

Area Amministrativa

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI		A TEMPO	
		PREVISTI	COPERTI	PIENO	PARZIALE
C	Istruttore socio - culturale	1	1	1	0
C	Agente polizia locale	1	1	1	0
A	Operatore servizi vari	1	1	1	0
Totale		3	3	3	0

Area Finanziaria

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI		A TEMPO	
		PREVISTI	COPERTI	PIENO	PARZIALE
D	Istruttore direttivo	1	1	1	0
C	Istruttore area contabile	1	1	1	0
C	Istruttore area tributi	1	1	1	0
Totale		3	3	3	0

Area Tecnica

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI		A TEMPO	
		PREVISTI	COPERTI	PIENO	PARZIALE
D	Istruttore direttivo	1	1	1	0
C	Istruttore servizi tecnici	1	1	1	0
Totale		2	2	2	0

Oltre al segretario comunale titolare, che allo stato è donna.

Pertanto, il rapporto percentuale uomo/donna è di 8/0 unità, pari al 100% di uomini.

Il Comune di Castelsaraceno ha in forza n. 22 LSU, di cui n. 3 uomini e n. 19 donne, con un rapporto del 13,63% uomini e del 86,37% donne.

Le caratteristiche socio - grafiche e lavorative del personale dipendente in servizio sono le seguenti per numero, categoria e titolo di studio, diviso per uomini e donne al 31/12/2016:

Donne:

Descrizione	Categoria				Titolo di studio			
	A	B	C	D	A	B	C	D
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0	0	0	0	0	0
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0	0	0	0	0	0

Uomini:

Descrizione	Categoria				Titolo di studio			
	A	B	C	D	A	B	C	D
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	5	2	n. 1 media inferiore	0	n. 5 media superiore	n. 2 media superiore
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0	0	0	0	0	0

Le caratteristiche socio - grafiche e lavorative del personale dipendente in servizio sono le seguenti per anzianità di servizio ed età media, diviso per uomini e donne al 31/12/2016:

Donne:

Descrizione	Età anagrafica (anni)				Anzianità di servizio (anni)			
	A	B	C	D	A	B	C	D
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0	0	0	0	0	0
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0	0	0	0	0	0

Uomini:

Descrizione	Età anagrafica (anni)				Anzianità di servizio (anni)			
	A	B	C	D	A	B	C	D
Posti di ruolo a tempo pieno	65	0	58	5	35	0	37	35
			60	8			35	35
			61	6			36	
			62	0			36	
			63				36	
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0	0	0	0	0	

Le forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend in uso presso l'Ente sono le seguenti:

Forme di lavoro	Uomini	Donne
Job sharing	0	0
Telelavoro	0	0
Contratto di collaborazione coordinata e continuativa	0	0
Co.Co.Pro		
Totale	0	0

Per l'anno 2017 è prevista n. 1 assunzione a tempo determinato cat. D posizione economica iniziale addetto Ufficio stampa fino a scadenza del mandato del Sindaco.

PARTE SECONDA
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2017 - 2019

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Castelsaraceno intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1. Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- Obiettivo 2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

- Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 5: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

**Ambito d'azione: analisi dati del Personale
(obiettivo 1)**

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta i quadri di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori riportati alla parte prima del presente piano.

Nel corso del triennio di riferimento il Comune di Castelsaraceno intende realizzare un piano di azioni positive teso a realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.

**Ambito d'azione: ambiente di lavoro
(obiettivo 2)**

Il Comune di Castelsaraceno si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- 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.

Il Comune si impegna, altresì, secondo quanto previsto dal CCNL del 11.04.2008, ad applicare le disposizioni contenute nel codice di comportamento per la lotta contro le molestie sessuali.

Il Comune ha costituito il CUG, che, oltre ad avere un ruolo propositivo, svolge un'importante attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.

Il CUG opera per prevenire, rilevare e contrastare anche il fenomeno del *mobbing*, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

In caso di segnalazioni, si adotteranno gli opportuni provvedimenti.

**Ambito di azione: assunzioni
(obiettivo 3)**

Per l'anno 2017 è prevista n. 1 assunzione a tempo determinato cat. D posizione economica iniziale addetto Ufficio stampa fino a scadenza del mandato del Sindaco.

Il Comune si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

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.

**Ambito di azione: assegnazione del posto
(obiettivo 3)**

Non ci sono posti in dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Castelsaraceno valorizza attitudini e capacità personali.

Nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

**Ambito di azione: formazione
(obiettivo 4)**

Il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento, che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Il Comune si impegna ad inserire nel piano di formazione opportunamente redatto un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

**Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie
(obiettivo 5)**

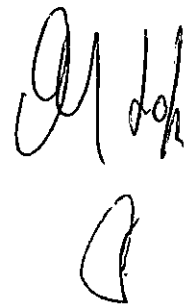
Il Comune di Castelsaraceno favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000, n. 53.

Il Comune si impegna a inviare la posta di lavoro a casa del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

**Ambito di azione: informazione e comunicazione
(obiettivo 6)**

Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the lower right quadrant of the page.



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
UFFICIO DELLA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ
REGIONE BASILICATA
DIPARTIMENTO
POLITICHE DI SVILUPPO, LAVORO,
FORMAZIONE E RICERCA

PROT. 011838/ASAG

25 GEN. 2017

Comune di Castelsaraceno
Provincia di Potenza

Prot. 2017 0000963 Ingresso
Ore: 11,06 del 01/02/2017



Spett.le Comune di Castelsaraceno
C.a del Sindaco Rocco Rosano

partecipata a mezzo e-mail: sindaco.castelsaraceno@gmail.com

Oggetto: Parere Piano Triennale Azioni Positive Comune di Castelsaraceno.

Preso visione e valutato il Piano Triennale delle Azioni Positive per le Pari Opportunità 2017/2019 del Comune di Castelsaraceno e adottato dal CUG con verbale n. 1/2016 del 23/12/2016 con vostro prot. n. 7907 del 23/12/2016

Si Esprime Parere Positivo

In considerazione del fatto che le misure individuate risultano idonee.
Si rimane in attesa di eventuali modifiche e ulteriori proposte, rammentando che questo Ufficio e il CUG del Comune di Castelsaraceno potranno intessere una proficua collaborazione, anche mediante la stipula di accordi di collaborazione strategica, come normativamente previsto e precisato dalle linee guida in allegato inoltrate.

Cordiali Saluti

Potenza, 04/1/2017

Avv. Ivana Enrica Pipponzi
Consigliera Regionale Effettiva di Parità
della Basilicata

Visto: sulla proposta di deliberazione, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, per quanto concerne la regolarità tecnica e amministrativa e contabile si dichiara di aver espresso parere come riportato nel testo deliberativo.

Il responsabile del servizio interessato
F.to Dott. Ing. Rocco ROSANO

Per il responsabile del servizio finanziario
F.to Rag. Rosario D'ORSI

Letto, approvato e sottoscritto come segue:

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Filomena PANZARDI

Il Presidente
F.to Dott. Ing. Rocco ROSANO

Visti gli atti di ufficio, si attesta che la presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio Comunale dalla data odierna e vi rimarrà per 15 (quindici) giorni continui e consecutivi.

Dalla residenza Municipale, li

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Filomena PANZARDI

Visti gli atti di ufficio, si attesta che la presente deliberazione, contestualmente all'affissione viene data comunicazione della presente deliberazione ai capigruppo consiliari come previsto dall'art. 125, del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Dalla residenza Municipale, li

10 FEB. 2017

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Filomena PANZARDI

Visti gli atti di ufficio, si attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 10 FEB. 2017 perché dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, e ss.mm.ii..

Dalla residenza Municipale, li

10 FEB. 2017

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Filomena PANZARDI

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ per il decorso termine di 10 giorni dalla data di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Dalla residenza Municipale, li

Il Segretario Comunale
F.to Dott. _____

Visti gli atti di ufficio, si attesta che la presente deliberazione è copia conforme all'originale.

Dalla residenza Municipale, li 10 FEB. 2017



Il Segretario Comunale
Dott.ssa Filomena PANZARDI

Filomena Panzardi