



**COMUNE DI MONTEMURRO
PROVINCIA DI POTENZA**

**PIANO DI AZIONI
POSITIVE**

2023 - 2025

**ATTO DI
AGGIORNAMENTO**

PREMESSA

Il decreto legislativo 198/2006 dispone che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Le azioni contenute nei Piani di Azioni Positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. 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 che indiretta e "temporanee", in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini. L'origine delle azioni positive si rintraccia nella legislazione degli Stati Uniti (Equal Pay Act, legge di parità salariale, del 1963; Civil Rights Act, legge per i diritti civili, del 1964), che le ha introdotte e sperimentate inizialmente in relazione al contrasto delle discriminazioni fondate sulla razza, allargandone poi il campo d'azione a quelle legate alla confessione religiosa, all'origine nazionale e soprattutto al sesso per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro.

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio: le Pubbliche Amministrazioni devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006. Il piano sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

L'azione del Comune deve essere ispirata 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)** Promozione e valorizzazione della cultura di genere mediante specifici percorsi formativi sui temi della differenza di genere, delle violenze, molestie e molestie sessuali e del contrasto alle discriminazioni di genere, sotto qualsiasi forma esse si manifestino.

In questa ottica i principi a cui l'azione dell'Amministrazione debba ispirarsi sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari (lavoro agile e/o lavoro da remoto);
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione
9. introdurre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità;

10. individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere le eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità;

11. favorire l'organizzazione del lavoro con conferenze periodiche di Area, nelle quali, ai fini della programmazione delle misure operative da parte dei responsabili di area, le donne possono incidere sulle scelte con professionalità acquisita.

Ciò premesso, necessita **adeguare il Piano delle azioni positive approvato in sede di PIAO 2023-2025 alla nuova situazione fattuale venutasi a determinare.**

1) LA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE NEGLI UFFICI DEL COMUNE DI MONTEMURRO

Di seguito si riporta la suddivisione del personale facente parte dell'organico dell'Ente.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E CATEGORIE CONTRATTUALI

Area dei funzionari e delle E.Q n. 3 uomini

Area degli Istruttori n. 1 uomini n. 5 donne

Totale dipendenti 9 di cui 8 incardinati nell'organico dell'Ente ed 1 in convenzione in quanto incardinato nell'organico di un'altra Amministrazione.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER AREE

Area Amministrativa/ contabile n 1 uomo 4 donne

Area Tecnica n. 3 uomini e n. 0 donne

Area Vigilanza n. 0 uomini e n. 1 donna

Di seguito si riportano gli obiettivi del piano:

Tutti i dipendenti risultano essere destinatari del presente piano

1 - FORMAZIONE E PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE.

Obiettivo dell'Amministrazione è quello di inibire qualsiasi discriminazione conditio qua non per la creazione di un ambiente di lavoro sano e non violento. Solo un efficace contrasto agli stereotipi di genere consente un riconoscimento di pari diritti e dignità tra donne e uomini. Lottare contro gli stereotipi, favorisce anche l'obiettivo di contrastare la violenza di genere che trova terreno fertile nelle discriminazioni e nei pregiudizi.

La promozione della cultura di genere e delle pari opportunità ha come obiettivo quello di ridurre le differenze di genere. L'eliminazione delle differenze di genere, che costituisce una priorità dell'Unione

è stata recepita nel nostro ordinamento sia a livello della Carta Costituzionale (art. 3 e37) sia a livello di legge ordinaria (art. 7 comma 1 D.Lgs 165/01). La norma fondamentale dell'Ente riconosce tra l'altro le pari opportunità professionali, culturali, politiche e sociali tra i sessi.

Il genere agisce in maniera significativa sulla cultura: quanto più l'Ente sarà in grado di comprendere e gestire queste diversità, tanto più sarà in grado di ottenere il massimo da ogni donna e uomo. Gestire le diversità di genere, di cultura significa valorizzare il contributo di ciascun dipendente consentendogli/le di lavorare in un ambiente sereno.

Nell'ambito della cultura di genere risulta opportuno prevedere delle giornate di formazione coinvolgendo anche ordini professionali (psicologi, avvocati, assistenti sociali). Le giornate formative dovranno riguardare anche il tema del diversity management, con particolare attenzione alla sensibilizzazione sul tema della disabilità e del sostegno ad essa. I dipendenti dovranno avere eguali opportunità di realizzazione personale e professionale, a prescindere dalla loro identità.

2 - SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA DELLE VIOLENZE, MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI

Il fenomeno delle violenze, molestie e molestie sessuali sul luogo di lavoro è diventato un problema cronico che causa danni psicologici alle vittime. Nella generalità dei casi (ma non sempre) le violenze engono poste in essere da chi riviste un ruolo superiore. Le donne vittime di violenze, molestie e molestie sessuali (è l'ipotesi più frequente) spesso subiscono conseguenze negative sulla salute fisica e mentale, quali ansia, depressione, disturbi alimentari.

Il Comune di Montemurro si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da una delle seguenti possibili situazioni:

- Pressioni o violenze, o molestie o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atteggiamenti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

In caso di segnalazioni si adatteranno, sentita la Consigliera Regionale di Parità, gli opportuni provvedimenti. Al contempo vengono stabilite procedure di segnalazioni, facendo comprendere alle molestate (od in astratto ai molestati) che la molestia subita non debba intendersi come un qualcosa di cui si debba vergognare e che, quindi, vada necessariamente segnalata. Ed inoltre che sia indispensabile denunciare o fare esposto di tali fatti e problemi.

Nell'ambito dei percorsi di formazione che verranno attivati dal Comune di Montemurro per approfondire i temi della cultura di genere, alcuni di essi riguarderanno altresì i problemi connessi alle forme di molestia e all'incidenza negativa che esse hanno sul comportamento del personale. Le attività di sensibilizzazione del tema delle violenze, molestie e molestie sessuali e su quello del contrasto alle discriminazioni di genere dovranno essere corredate da lezioni di diritto discriminatorio aventi quali punto di partenza l'art.3 della Costituzione. Dovranno essere affrontati anche altri temi di discriminazione come lo stalking, il mobbing, il demansionamento. Sarà incentivata la divulgazione di materiale informativo oltre che ogni forma di comunicazione utile alla raccolta di pareri, osservazioni, suggerimenti e soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al C.U.G – Comitato Unico di Garanzia – per le pari opportunità.

La formazione sarà altresì rivolta alla maggiore conoscenza del codice di condotta già adottato dall'Ente, altro strumento indispensabile per arginare comportamenti scorretti e lesivi della sfera

soggettiva del lavoratore sia in quanto individuo caratterizzato da personali peculiarità, sia in quanto dipendente pubblico portatore di una specifica posizione giuridica all'interno del contesto lavorativo. Risulta quindi opportuno prevedere delle giornate di sensibilizzazione/informazione coinvolgendo anche ordini professionali (psicologi, avvocati, assistenti sociali).

3 - SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE SUL TEMA DEL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO.

Questo Ente garantisce a ciascun dipendente eguali opportunità di crescita professionale. Si prevede per tale ragione eguale trattamento nella predisposizione di una formazione adeguata per il personale di ciascuna Area ed un'adeguata procedura di conciliazione della vita professionale con la vita privata di ciascun dipendente, afferente ad entrambi i generi. Per ciò che concerne la parità di crescita professionale, verranno programmati piani di formazione in cui codesto Ente dovrà tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di una corretta articolazione di tempi e modalità, utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia. A tal proposito risulterà necessario predisporre un piano di formazione (sempre di concerto con la Consigliera Pari opportunità) che consenta a tutto il personale (uomini e donne) di frequentare appositi corsi.

L'obiettivo è comunque quello di incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento - anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia - in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali.

In questa prospettiva e per la realizzazione di tale obiettivo di conciliazione, verrà utilizzata anche la modalità dello smart working per ciò che concerne la formazione e l'aggiornamento professionale, percorso che favorirà sia le lavoratrici che i lavoratori ed in particolar modo le donne, sulle quali ricadono i maggiori obblighi di cura della famiglia. La formula dello smart working, che il Comune di Montemurro applicherà sia per i lavoratori che per le lavoratrici, è da intendersi come strumento a supporto della ricerca della piena soddisfazione lavorativa e dell'inserimento nel mondo del lavoro, conferendo in tal modo ai lavoratori e alle lavoratrici maggiori opportunità di conciliare la cura domestica con gli impegni lavorativi, per una piena realizzazione del benessere individuale e professionale.

I percorsi formativi dovranno contenere alcune attività di sensibilizzazione del tema del contrasto alle discriminazioni di genere, corredate da lezioni diritto antidiscriminatorio aventi quali punto di partenza l'art. 3 della Costituzione.

All'uopo risulterà necessario predisporre dei moduli, tenere delle lezioni di concerto con l'Ufficio della Consigliera pari opportunità, nonché divulgare tra il personale materiale informativo sui temi delle pari opportunità. A tal proposito risulterà necessario predisporre un piano di formazione (sempre di concerto con la consigliera pari opportunità) che consenta a tutto il personale (uomini e donne) di frequentare appositi corsi.

Così come per le violenze, molestie e molestie sessuali, anche per il tema di contrasto alle discriminazioni necessita prevedere apposite giornate di formazione coinvolgendo ordini professionali (psicologi, assistenti sociali, avvocati).

4- FORMAZIONE E PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE E DELLA CONCILIAZIONE/CONDIVISIONE VITA PRIVATA E FAMILIARE CON VITA LAVORATIVA (LEGGE N.81/2017 E ART.14 DELLA LEGGE N.124/2015 E SUCCESSIVA DIRETTIVA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DEL 01 GIUGNO 2017)

Dovendo questo Ente garantire a ciascun dipendente eguali opportunità di crescita professionale, si prevede eguale trattamento nella predisposizione di una formazione adeguata, per il personale di ciascuna area, ed un'adeguata procedura di conciliazione della vita professionale con la vita privata di ciascun dipendente, afferente ad entrambi i generi. Per ciò che concerne la parità di crescita professionale, verranno programmati piani di formazione in cui questo Ente dovrà tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia. A tal proposito risulterà necessario predisporre un piano di formazione (sempre di concerto con la Consigliera Pari opportunità), che consenta a tutto il personale (uomini e donne) di frequentare appositi corsi.

L'obiettivo è comunque quello di incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento - anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia - in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali.

In questa prospettiva e per la realizzazione di tale obiettivo di conciliazione, verrà utilizzata anche la modalità del lavoro agile e/o il lavoro da remoto, per ciò che concerne la formazione e l'aggiornamento professionale, percorso che favorirà in particolar modo il genere femminile sul quale ricadono i maggiori obblighi di cura della famiglia. La formula dello smart working, che il Comune di Montemurro applicherà sia per i lavoratori che per le lavoratrici, è da intendersi come strumento a supporto della ricerca della piena soddisfazione lavorativa e dell'inserimento nel mondo del lavoro, conferendo in tal modo ai lavoratori e alle lavoratrici maggiori opportunità di conciliare la cura domestica con gli impegni lavorativi, per una piena realizzazione del benessere individuale e professionale.

All'uopo risulterà necessario predisporre dei moduli formativi, tenere delle lezioni di concerto con l'Ufficio della Consigliera Pari opportunità, nonché divulgare tra il personale materiale informativo sui temi delle pari opportunità, anche relativamente alle opportunità offerte dal lavoro agile e/o lavoro da remoto.

5 - ULTERIORI AZIONI DA METTERE IN CAMPO PER L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI E DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO

1- Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali;

a. Il Comune di Montemurro si impegna a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;

b. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;

c. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi;

d. La redazione di bandi di concorso e/o selezione del personale devono assicurare il richiamo al rispetto della normativa in tema di pari opportunità e l'utilizzo del genere sia maschile che femminile;

e. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità, con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina;

f. Saranno inoltre introdotti di concerto con l'Ufficio della consigliera pari opportunità percorsi formativi in materia di diversity management rivolti alla valorizzazione del dipendente esclusivamente rispetto al suo talento e nel pieno rispetto di eventuali "diversità" all'interno dell'ambiente di lavoro, senza alcuna discriminazione legata ad orientamenti sessuali, etnia, stili di vita, a condizioni di disabilità ecc. In conseguenza di ciò dovranno essere favorite azioni e misure volte a promuovere il rispetto e le integrazioni delle diversity, al fine di costituire un luogo di lavoro scevro da pregiudizi ed effettivamente inclusivo;

g. Il Comune di Montemurro si impegna altresì a contrastare il Gender Pay Gap, la differenza di retribuzione tra uomini e donne;

h. Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C del D.Lgs. 165/2001 e dell'art.23 del CCNL 01.04.99 l'ambito d'azione prevede di garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere; prevede altresì di adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare; di riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione; di garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale. A tal fine il Comune provvederà ad aggiornare il personale sulle novità normative che dovessero intervenire sul tema delle pari opportunità adottando apposite circolari. Saranno preventivamente valutate dal Comitato Unico di Garanzia anche personalizzazioni di orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi. Al fine di percorrere tale azione, il CUG dovrà pronunciarsi senza indugio e, in caso di diniego, su un'istanza di personalizzazione dell'orario di lavoro. Prima di adottare il provvedimento definitivo (da motivarsi adeguatamente), dovrà comunque garantire le esigenze di partecipazione del dipendente al procedimento. A tal fine verranno introdotti moduli in materia di percorsi formativi del personale sul codice di condotta delle pari opportunità e sul tema delle molestie sessuali.

i. Supporterà eventuali giovani genitori al rientro da congedi di maternità/paternità anche attraverso iniziative di ri-orientamento professionale mediante forme di affiancamento lavorativo. Sarà data così particolare attenzione (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Area o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante, in special modo se sono intervenute nel frattempo modifiche nell'assetto normativo e organizzativo.

j. Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni, anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale. In tal senso, si fa rinvio al vigente regolamento della mobilità interna. Il Comune si impegna ad assumere e promuovere l'assunzione del bilancio di genere come strumento di pianificazione e misurazione dell'impatto di genere nelle politiche di programmazione di tutti i livelli istituzionali.

L'obiettivo è quello di favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e l'utilizzo delle seguenti misure:

1. facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time, su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative;
2. concedere, quando richiesto, la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita;
3. in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio;
4. il Comune di Montemurro si impegna ad individuare agevolazioni e premialità per le aziende che praticano le pari opportunità nella propria organizzazione e promuovono l'inserimento lavorativo di donne in carico a percorsi assistiti di uscita dalla violenza;
5. il Comune di Montemurro intende favorire (ovviamente per i profili per i quali è possibile l'espletamento una tale modalità lavorativa) il lavoro agile, (art. 64-66 del CCNL 2019/2021 funzioni locali) cioè quella forma di lavoro caratterizzata dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi.

Il Comune di Montemurro intende inoltre favorire anche il lavoro da remoto (art. 68 CCNL 2019/2021 funzioni locali) che invece prevede il vincolo di orario e la prestazione in luogo idoneo e diverso dall'ufficio cui il dipendente è assegnato.

Trattasi modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro.

Tale approccio richiede un profondo cambiamento culturale, una revisione radicale del modello organizzativo dell'Ente ed il ripensamento delle modalità che caratterizzano il lavoro, non solo al di fuori ma anche all'interno dell'Ente medesimo. Le suddette finalità potranno essere raggiunte mediante la promozione di percorsi formativi in materia di lavoro agile, anche in linea con best practice inaugurate da altre amministrazioni regionali ed in linea con le recenti esigenze generate dalla pandemia da COVID-19, senza che esso diventi discriminatorio per il genere femminile. Sarà necessario, infatti, monitorare lo sviluppo delle forme innovative di smart working, affinché non diventino ostative ai percorsi di carriera e miglioramento professionale delle donne nei contesti lavorativi di riferimento;

6. il Comune si pone l'obiettivo di incentivare azioni di contrasto alla povertà estrema, attraverso progetti di reinserimento lavorativo per le donne in estremo disagio sociale;
7. per ciò che concerne le azioni legate alla gestione del personale, il Comune si prefigge l'obiettivo di introdurre in ogni possibile atto la qualità dell'occupazione femminile, per potenziare le infrastrutture sociali per la conciliazione, per l'autonomia e per l'inserimento lavorativo delle donne con differenti abilità;
8. il Comune di Montemurro si impegna ad accogliere misure specifiche introdotte da nuovi studi condotti dal Comitato Unico di Garanzia.

6 - DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (2023-2025) ed è stato aggiornato con le recenti modifiche apportante nell'organico dell'Ente e in base alle disposizioni recenti della Consigliera Regionale di Parità. Sarà data informazione del presente Piano ai dipendenti, mediante l'invio di copie a ciascun Responsabile di Servizio. Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio del Personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltrare al C.U.G – Comitato Unico di Garanzia – per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni al fine di procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano, altresì, è stato adeguato alla nuova situazione fattuale venutasi a determinare.

7 - GLI STRUMENTI INFORMATICI A SUPPORTO DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNTA'

Questo Ente intende operare in stretta sinergia con il Dipartimento Politiche di sviluppo, lavoro, formazione e ricerca e con la Consigliera Regionale di Parità. La normativa in tema di pari opportunità verrà portata alla conoscenza dei portatori di interesse attraverso la pubblicazione del presente Piano sul sito web del Comune di Montemurro e nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

Tra le azioni si prevede la creazione di una sezione specifica all'interno della piattaforma istituzionale del Comune di Montemurro da cui sarà accessibile il Piano delle Azioni Positive e l'utente potrà collegarsi mediante apposito link al sito del Dipartimento Regionale di Parità, **www.consiglieraparita.regione.basilicata.it**, anche al fine di recepire la normativa ed ulteriori approfondimenti sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**



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

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITA'
Avv. Ivana Enrica Pipponzi

**Spett.le
COMUNE di MONTEMURRO**

**a mezzo PEC:
protocollo@pec.comune.montemurro.pz.it**

**Oggetto: Piano Triennale Azioni Positive, PTAP, 2024/2026 del Comune di MONTEMURRO –
Parere Positivo**

Preso visione e valutato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024/2026 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 intessere una proficua collaborazione, anche mediante la stipula di accordi di collaborazione strategica come previsto dal PTAP e dalla normativa di riferimento.

Distinti Saluti.

Potenza, lì 15/02/2024

**F.to digitalmente
La Consigliera Regionale di Parità
Avv. Ivana Enrica Pipponzi**

