



COMUNE DI BASCIANO

Provincia di Teramo

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 3 DEL 21/01/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

L'anno duemilaventidue, addì ventuno, del mese di Gennaio alle ore 11:03, in via Telematica tramite applicativo Skype ai sensi dell'art. 73 comma 5 D.L. 18/2020, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	FRATTAROLI ALESSANDRO	SI
VICE SINDACO	DI FILIPPO ERCOLE	SI
ASSESSORE	VALENTE RICCARDO	SI

Presenti n° 3 Assenti n° 0

Partecipa il Segretario Comunale Dott. BERARDINELLI ANDREA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, Dott. FRATTAROLI ALESSANDRO, nella sua qualità di Presidente, dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e passa alla trattazione dell'argomento all'oggetto.

Seduta svolta integralmente in videoconferenza a distanza.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e 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”, e di cui alla L. 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”;

Richiamato l'art. 48 del predetto D.Lgs. n. 198/2006, che testualmente prevede:

“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 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. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 , n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

Vista la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

Visto l'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) 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 mobbing;

Vista la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2022-2024 delle azioni positive previsto dall'art. 48, D.Lgs. 198/2006 e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Vista la Circolare n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";

Ricordato che, in caso di mancata adozione del piano triennale da parte della Pubblica Amministrazione, si applica l'art. 6 comma 6 del D. Lgs. 165/2001 e nello specifico che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Dato atto che la proposta di Piano Azioni Positive 2022/2024, prima condivisa con la Consigliera delegata alle Pari Opportunità, è stata trasmessa alla Consigliera di Parità della Provincia di Teramo che con nota prot. 291 del 14.01.2022 ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006;

Ritenuto opportuno procedere alla definitiva approvazione al Piano triennale delle azioni positive 2022/2024 nel testo allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale;

Visti:

- l'art. 42, D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 “Adozioni e finalità delle azioni positive”;
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;
- il D. Lgs. 165/2001;

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

Visto lo Statuto Comunale;

Con votazione favorevole, unanime e legalmente espressa nei modi di legge.

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi ai dell'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il Piano delle azioni positive per il triennio 2022– 2024, allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

2. di dare atto che il Piano delle Azioni Positive 2022/2024 allegato al presente atto ha ottenuto il parere favorevole da parte della Consigliera Provinciale di pari opportunità ex art. 1 della legge 125/91;

3. di trasmettere la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., alla Consigliera Nazionale di Parità e alla Consigliera Provinciale di Parità;

Infine la Giunta comunale, stante l'urgenza di provvedere,

con separata votazione, favorevole unanime e legalmente espressa nei modi di legge.

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

PARERE DELLA PROPOSTA N. 13 DI GIUNTA COMUNALE DEL 11/01/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

REGOLARITA' TECNICA (art.49 del T.U., comma 1^. Approvato con D.Lgs. n. 267/2000)

In ordine alla regolarità Tecnica si esprime parere **FAVOREVOLE**

Basciano, lì 14/01/2022.

IL RESPONSABILE : Dott. VIVIANI MARCO

REGOLARITA' CONTABILE ED ATTESTAZIONE COPERTURA FINANZIARIA

In ordine alla regolarità contabile si esprime parere **FAVOREVOLE**

Basciano, lì 14/01/2022

IL RESPONSABILE : Dott. VIVIANI MARCO

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Presidente
Dott. FRATTAROLI ALESSANDRO

Il Segretario Comunale
Dott. BERARDINELLI ANDREA

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

Che la presente deliberazione

È stata pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale il giorno _____
per rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1[^], del T.U. n. 267/2000)

Verrà comunicata, in elenco, ai Capigruppo consiliari (art. 125 del T.U. 267/2000).

Basciano, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. BERARDINELLI ANDREA

E S E C U T I V I T A'

La presente deliberazione :

E' divenuta esecutiva il giorno 21/01/2022,

in quanto dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c 4, D.Lgs. 267/2000)

Basciano, li 21/01/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. BERARDINELLI ANDREA

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BASCIANO (2022 - 2024)

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongono piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, lavoro e sul posto di lavoro.

I piani hanno durata triennale, sono finalizzati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio e la loro predisposizione riveste carattere obbligatorio e vincolante posto che, in caso di mancato adempimento, la citata norma prevede il blocco delle assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il presente Piano delle azioni positive reca gli aggiornamenti per il triennio 2022-2024, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance il Piano triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

In particolare, con il presente Piano delle Azioni Positive le azioni positive il Comune di Basciano, come già negli anni precedenti, favorisce l'adozione di misure che garantiscano pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- all'individuazione di opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità anche attraverso l'attribuzione di incentivi, progressioni verticale e progressioni economiche;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

L'ORGANICO DEL COMUNE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato alla data del 31/12/2021 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

Analisi della situazione degli organi politici

Organi politici	Donne	Uomini	Totale
Sindaco		1	1
Giunta comunale		2	2
Consiglio comunale	1	9	10

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio, sia di ruolo che a tempo determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Totale dipendenti compreso il Segretario comunale	n. 13
Donne	n. 5
Uomini	n. 8

Analisi della situazione disaggregata per area

Area	Donne	Uomini	Totale
Segreteria generale		1	1
Area Amministrativa	0	2	2
Area Finanziaria	1	1	2
Area Tecnica	3	4	7
Area Vigilanza	1	0	1

Analisi della situazione disaggregata per categoria professionale

Categoria professionale	Donne	Uomini	Totale
Segretario Comunale		1	1
Posizioni organizzative	0	3	3
Cat. D non Pos. organ.	0	0	0
Cat. C	3	1	4
Cat. B3	0	1	1
Cat. B	2	1	3
Cat. A4	0	1	1

Analisi della situazione disaggregata del personale in part time

Categoria professionale	Donne	Uomini	Totale
Segretario Comunale	0	1	1
Posizioni organizzative	0	1	1
Cat. D non Pos. organ.	0	0	0
Cat. C	2	0	2

Cat. B3	0	0	0
Cat. B	1	0	1

Come ben si intuisce dalle tabelle, le donne, su cui gravano in modo prevalente gli impegni e la cura familiare rappresentano il 40% del personale del Comune di Basciano. Tale percentuale, indica una minore preponderanza di genere femminile nella composizione dell'organico dell'Ente, ma prossima al raggiungimento della percentuale del 50%.

Nel triennio si considerano i seguenti obiettivi raggiunti:

ORARIO DI LAVORO: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Durante il periodo dell'emergenza sanitaria sono state individuate le attività indifferibili demandando la competenza a ciascun Responsabile di Area per l'adozione delle misure dirette a garantire la tutela della salute propria e altrui agendo in ogni modo per limitare il più possibile lo spostamento dei cittadini e i contatti interpersonali. Si stabiliva altresì che i funzionari di Area avrebbero dovuto assicurare nell'esercizio dei propri poteri datoriali e per le attività che non potevano essere oggetto di lavoro agile, strumenti alternativi finalizzati a ridurre la presenza dei dipendenti negli uffici comunali e di evitare il loro spostamento, quali ad es. la rotazione del personale, la fruizione di congedi, banca ore o istituti analoghi.

E' stato previsto lo svolgimento di alcune attività in smart working e disposto l'esonero lavorativo per quei dipendenti che presentavano problemi di salute e per questo considerati "fragili" e per i servizi non indifferibili ma oggettivamente non erogabili in modalità agile.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA':

In sede di riparto del Fondo di produttività anno 2021 con Delibera di Giunta comunale n. 91 del 26.11.2021 "Approvazione del Riparto del Fondo per le Risorse Decentrate Triennio 2021/2024, Parte Economica 2021. Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.", sono stati contrattati in delegazione trattante i criteri e gli importi da destinare all'incentivazione del personale dipendente dell'ente impiegati, relativamente alle indennità che comportano specifiche responsabilità, oltre alle performance sia individuale che organizzativa.

Per quel che concerne le specifiche responsabilità si tratta di indennità che non possono essere riconosciute indiscriminatamente a tutti i dipendenti in base alla categoria o al profilo di appartenenza, nè essere legate allo svolgimento di compiti che rientrano nello svolgimento ordinario delle mansioni. Si tratta infatti di incarichi diversi dalle proprie

mansioni che giustificano secondo criteri di logica e di ragionevolezza la corresponsione delle indennità aggiuntive.

FORMAZIONE: partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento.

Il Comune di Basciano si è impegnato a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale.

In particolare l'Ente ha organizzato dei corsi formativi obbligatori per tutto il personale nelle materie più soggette ad evoluzione normativa, soprattutto in tema di anticorruzione e trasparenza e sicurezza sul lavoro. Si è trattato di corsi che sono stati svolti on line al termine dei quali è stato rilasciato attestato di partecipazione.

Inoltre sono stati favoriti corsi di aggiornamento che individualmente sono stati svolti dai dipendenti nelle materie attinenti le proprie Aree.

Le azioni da attuare nel prossimo triennio

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del credito formativo.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

2. Descrizione Intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro in presenza di oggettive necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi.

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore dei dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per permettere rientri anticipati.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche.

Promuovere quindi l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini e più in generale valutare le particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

3. Descrizione Intervento: SVILUPPO DELLE CARRIERE E PROFESSIONALITA' DEL PERSONALE

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazioni.

Finalità strategiche: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la *performance* dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

5. Descrizione Intervento: BENESSERE LAVORATIVO

Obiettivo: Adozione/Aggiornamento delle azioni inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale. Definire una serie di convenzioni che prevedano oltre ai servizi di assistenza, anche quelle per il benessere personale (studi medici, musei, teatri, piscine...).

Individuare un locale nel Municipio che possa essere adibito a sala ristoro da dotare di un frigorifero e forno a microonde a disposizione di tutti i dipendenti che vogliono consumare il loro pasto.

Finalità strategiche: Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

6. Descrizione Intervento: TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Obiettivo: Impegno a creare che tuteli il benessere psicologico dei lavoratori nel rispetto della dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntato al rispetto della persona evitando, in particolare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata o indiretta.

A tal proposito l'Ente si impegna alla divulgazione del Codice di comportamento approvato per far approfondire la gravità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il dovere per tutto il personale di tenere un comportamento improntato ai doveri minimi di lealtà, imparzialità e correttezza.

Finalità strategiche: Creare/tutelare un ambiente lavorativo senza disagi, casi di molestie psicofisico, mobbing e discriminazioni.

7. Descrizione Intervento: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIA

Obiettivo: nonostante la trasformazione da full time a part time non è automatica ma subordinata alla discrezionalità dell'Amministrazione, il Comune di Basciano si impegna a venir incontro a coloro che ne fanno richiesta compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal CCNL. Le richieste/concessioni di part time vanno analizzate per qualifica, per motivazione, per distribuzione dei servizi, per carico familiare, ecc....

Finalità strategiche: Incentivare le politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia tenendo conto della disciplina del part time che favorisca le esigenze del lavoratore.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale (2022/2024), decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta comunale e costituisce un aggiornamento di quello precedentemente approvato.

MONITORAGGIO

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.

Il Piano è altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Teramo e alla Consigliera provinciale di parità.

Dott.ssa Monica Brandiferri
Consigliera di Parità della Provincia di Teramo
Ufficio: Via Milli n. 1 piano secondo
Tel. 0861.331335



Teramo, 13 gennaio 2022

Preg.mo Sig.
Dott. Alessandro Frattaroli
Sindaco Comune di Basciano

Preg.mo Sig.
Dott. Marco Viviani
Responsabile Area Finanziaria Comune di Basciano

COMUNE DI BASCIANO			
Anno	Titolo	Classe	ARRIVO
2022	I	05	
Prot.n.	291	Del	14/01/2022



MESSAGGIO A MEZZO PEC A: postacert@pec.comune.basciano.te.it

OGGETTO: Piano triennale di Azioni Positive triennio 2022-2024. Parere positivo approvazione piano.

Preg.mo Sindaco Alessandro Frattaroli e Preg.mo Dott. Marco Viviani,
ho preso atto della trasmissione del Piano di Azioni Positive del Comune di Basciano per il triennio 2022/2024, avvenuta da parte Vs. a mezzo PEC in data 10 gennaio 2022, Vs. Protocollo n. 147/2022, nel corpus della quale era contenuta la richiesta di visionare il documento e di far pervenire eventuali modifiche e/o osservazioni qualora lo ritenessi opportuno.

Dopo aver visionato il Piano di Azioni Positive in esame, comunico quanto segue.

Si rammenta che il Piano di Azioni Positive (P.A.P.) è un documento che deve presentare caratteri e requisiti sostanziali e non deve costituire 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.

Si fa presente che il suddetto Piano costituisce uno strumento che permette all'amministrazione comunale di sperimentare e attuare concrete politiche di pari opportunità anche in merito all'equa rappresentanza di genere nei luoghi di lavoro e alla valorizzazione del benessere contro ogni tipo di discriminazione, nonché di migliorare il clima lavorativo all'interno dell'Ente.

Alla luce di quanto sopra, preso atto che il Comune di Basciano ha adempiuto alla normativa vigente in materia anche per quanto riguarda la richiesta di parere preventivo alla sottoscritta, dopo aver valutato approfonditamente il documento, con la presente comunico di non aver nulla da osservare e/o modificare ed esprimo parere favorevole al Piano di Azioni Positive del Comune di Basciano.

Resto a disposizione e porgo cordiali saluti.

La Consigliera di Parità
Monica Brandiferri