



CITTÀ DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia Barletta - Andria - Trani

DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 105
08/06/2018

OGGETTO:

Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020.

L'anno duemiladiciotto, il giorno otto del mese di giugno, alle ore 11:00 e seguenti, in Canosa di Puglia, nella sede municipale, previo avviso del Sig. SINDACO, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Componente	Qualifica	Presenza
MORRA ROBERTO	Sindaco	Si
SANLUCA FRANCESCO	Vicesindaco	Si
DE MITRI MARCELLA	Assessore	Si
DELLI SANTI GENNARO	Assessore	Si
GERARDI ANNA ALTOMARE	Assessore	Si
LENOCI SABINA ANNA	Assessore	No
LOPS FRANCESCO	Assessore	Si

Segretario Generale Dott. Gianluigi Caso assiste alla seduta.

L'Assessore al Personale Dott. Gennaro Delli Santi sottopone all'approvazione della Giunta il seguente provvedimento, redatto a seguito di istruttoria effettuata dal Capo Sezione del Personale, Sig.ra Antonella Mosca, condivisa e ratificata dal Dirigente del II Settore Dott. Giuseppe Di Biase, accertata l'assenza di situazioni di conflitto di interessi, ex art.6 bis della legge n.241/90 come introdotto dalla Legge n.190/2012 riferisce quanto segue:

Premesso che:

- l'art.48, comma 1, del D.Lgs. n.198/2006 recante il " *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della Legge 28.11.2005 n.246*", le pubbliche amministrazioni, sentito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, 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;
- in caso di mancato adempimento, si applica l'art.6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e s.m.i., a mente del quale " *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo, non possono assumere nuovo personale*" ;
- con deliberazione di G.C. n. 153 in data 29.07.2015, esecutiva ai sensi di legge, fu approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive di questo Comune per il periodo 2015/2017 ;
- si pone, pertanto, la necessità e l'urgenza di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive di questo Comune per il periodo 2018/2020, dopo aver sentito il Comitato Unico di Garanzia e la Consigliera Regionale di parità;

Precisato che:

- lo schema del Piano Triennale delle azioni positive 2018/2020 è stato oggetto di consultazione e condivisione all'interno del Comitato Unico di Garanzia, ed è stato approvato nella seduta del 06.04.2018;
- tale proposta, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs.198/2006 è stata trasmessa con nota dell'11.04.2018, prot. n.13553 alla Consigliera Regionale di Parità e con nota dell'11.04.2018, prot. n.13562 alla R.S.U. aziendale per l'ottenimento dei rispettivi pareri, in merito alla proposta inviata;
- con nota del 19.04.2018, prot. n.13/CPR, acquisita agli atti di questo Ente in pari data , al n.14557, la Consigliera Regionale di Parità ha espresso parere favorevole sul Piano Azioni Positive triennio 2018/2020 di questo Comune;
- con nota del 24.04.2018, prot. n.15564, la R.S.U. ha espresso parere positivo sul Piano Azioni Positive triennio 2018/2020 di questo Comune;

Preso atto che:

- il piano summenzionato rappresenta un importante progetto in quanto trattasi di un documento programmatico per introdurre azioni positive all'interno del contesto

- organizzativo e di lavoro e che lo stesso è finalizzato all'attuazione delle leggi sulle pari opportunità;
- con il P.A.P. questo Ente armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta che precede

Visto lo Statuto Comunale;

Viste le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 267/2000 e nel D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

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

Visto il parere in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Dirigente del 2° Settore, ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n.267/2000;

Dato atto, altresì, che il Segretario generale ha apposto il proprio visto di conformità ai sensi dell'art.97-comma 2 e 4 lett. d) del D.Lgs. n.267/2000;

Dato atto, altresì, che la presente proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, ragion per cui non è richiesto il parere di regolarità contabile del responsabile del servizio finanziario, ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n.267/2000;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese

D E L I B E R A

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto

- di approvare, per i motivi espressi in narrativa, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020 del Comune di Canosa di Puglia per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne in questo Comune che, allegato al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- di prevedere che il suddetto Piano potrà essere oggetto delle modifiche e/o integrazioni che si renderanno necessarie nel corso del triennio ;
- di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito WEB dell'Ente nella Sezione "AMMINISRAZIONE TRASPARENTE" ;
- di incaricare il responsabile dell'Ufficio personale, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle OO.SS. e alla R.S.U. e trasmetterlo alla Consigliera di Pari Opportunità della Regione Puglia.

La presente deliberazione, attesa l'urgenza di provvedere in merito, viene resa, ad unanimità di voti per alzata di mano, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 –comma 4 del D.Lgs n.267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto:

Segretario Generale

Dott. Gianluigi Caso

Il Sindaco

Avv. Roberto Morra



CITTA' DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia Barletta – Andria - Trani

PUBBLICAZIONE ED ESECUTIVITA'

Con la presente si attesta che la Deliberazione di Giunta n. 105 del 08/06/2018, così come risulta dagli atti d'ufficio è in pubblicazione all'Albo on-line del Comune di Canosa di Puglia per quindici giorni consecutivi dal 11/06/2018 al 26/06/2018 ex art. 124 – comma 1 – D.Lgs. n. 267/2000.

Che la stessa è stata resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – comma 4 – D.Lgs. n. 267/2000

Dal Palazzo di Città, lì 11/06/2018

SEGRETERIA GENERALE

Il Capo Sezione
CIANCI EMILIA MARIA CARMELA / ArubaPEC S.p.A.



COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA
Prov. Barletta – Andria – Trani

**PIANO DI AZIONI POSITIVE
(P.A.P.)**

TRIENNIO 2018/2020

Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna”, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246 e s.m.i.

L'adozione del nuovo Piano triennale di Azioni Positive per gli anni dal 2018 - al 2020 risponde ad un obbligo di legge, e al contempo, nel contesto del Comune di Canosa di Puglia, un momento di riflessione per facilitare il perseguitamento di una concreta politica delle pari opportunità tra uomini e donne.

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 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 che 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 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge del 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". La Legge di Bilancio (L. 205/2017 art 1, c. 218) introduce due ulteriori commi all'art. 26 del D.lgs. 198/2006 (rubricato "Molestie e molestie sessuali"), in particolare, introducendo il comma III-bis, amplia sul piano civilistico la tutela delle vittime di molestie precisando che la lavoratrice o il lavoratore che dovesse agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o per molestia sessuale, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, in ragione della denuncia stessa. Il comma III-bis precisa altresì, che i datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 c.c., ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori.

Secondo quanto disposto dalla normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per raggiungere la 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.

La Direttiva 23 maggio del 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministero 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.

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

C U G

L'Amministrazione Comunale nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche di genere e i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, alla formazione, alla motivazione e alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, con Delibera di Giunta Comunale n 20 del 02 febbraio 2012 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia denominato" CUG".

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 170 del 14/12/2012 è stato approvato il Regolamento sul funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" CUG.

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'Amministrazione, dirigente e non dirigente.

Art. 1 **Obiettivi**

Il Comune di Canosa di Puglia intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

- ✓ Ob 1. Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- ✓ Ob 2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- ✓ Ob 3. Garantire il rispetto delle Pari Opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- ✓ Ob 4. Promuovere le Pari Opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- ✓ Ob 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

OBIETTIVI	FASI	TEMPI	METODOLOGIA	RISULTATI ATTESI	Spesa da destinare alla copertura finanziaria del Piano
INDAGINI SUL PERSONALE	Verificare l'organizzazione del lavoro sotto il profilo della realizzazione delle pari opportunità	Entro il primo anno di validità del presente Piano	Somministrazione di questionari/interviste	Conoscenza della situazione di genere sulle tematiche delle pari opportunità del personale dipendente	Prevedere che il 10 % dei fondi destinati alla formazione siano indirizzati alla promozione delle pari opportunità
AMBIENTE DI LAVORO	Promuovere la cultura del benessere organizzativo	Entro il primo anno di validità del presente Piano	Riformulazione del Regolamento di funzionamento del CUG; Redazione del Codice di Condotta	Migliorare le condizioni di lavoro	
ASSUNZIONI	Applicare i principi di pari opportunità	Allorquando si attivi la procedura concorsuale/selettiva	Verifica degli atti di costituzione delle commissioni per la selezione del personale	Rispettare il principio delle pari opportunità	
FORMAZIONE	Programmazione a inizio anno del piano di formazione; Revisione semestrale del piano per esigenze formative sopravvenute	Formazione armonica con esigenze del dipendente e dell'organizzazione de lavoro	Attraverso partecipazione corsi/seminari a	Riqualificazione e aggiornamento del personale anche in materia di azioni positive	
CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E FLESSIBILITÀ ORARIE	Utilizzazione degli istituti giuridici vigenti	Tempistica prevista dalla contrattazione di comparto per quanto concerne l'applicazione degli istituti giuridici da esso disciplinati: part-time, astensioni, permessi. Tempistica connessa al confronto con le organizzazioni sindacali	Applicazione del contratto di comparto e confronto con le organizzazioni sindacali	Contemporamento impegni di lavoro con impegni di famiglia Banca ore Ferie solidali Flessibilità oraria Telelavoro	

Art.2 **Ambito d'azione: analisi dati del personale (Obiettivo 1)**

1. L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori.

Fotografia del personale al 01/1/2018

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	n. 117
DONNE	n. 35
UOMINI	n. 82

A questi vanno aggiunti n. 2 Dirigenti donne a tempo determinato, n. 1 Segretario generale uomo, n. 2 dipendenti donna a tempo pieno e determinato, n. 1 giornalista uomo e n. 1 portavoce donna del Sindaco.

I dipendenti incaricati di “Posizione Organizzativa” sono n. 10, n. 5 di sesso maschile e n. 5 di sesso femminile.

I dipendenti titolari di “Alta Professionalità” sono n. 2 di sesso maschile.

I dipendenti titolari di “Specifiche Responsabilità” sono n. 6 di cui: n. 5 sesso femminile e n. 1 sesso maschile.

Personale suddiviso in Settori:

SETTORE	Uomini	Donne	Totale
Area Segreteria Contenzioso e Legale, Giudice di Pace, Segreteria, Assistenza Organi Istituzionali, Pubblicazione on-line, Comunicazione istituzionale	8	4	12
I Settore Cultura, Pubblica Istruzione, Politiche giovanili, Politiche Sociali, Ufficio di Piano, Servizi Demografici, Archivio e Protocollo, Programmazione, Informatica e Tecnologia, Statistica	19	11	30
II Settore Programmazione, Bilancio, Rendicontazione, Tributi, Personale	8	9	17
III Settore Programmazione Territoriale - SUE, SUAP, Agricoltura, Commercio e Attività Produttive	9	4	13
IV Settore Lavori Pubblici – Manutenzione – Beni Archeologici - Protezione Civile – Appalti e Contratti, Ambiente, Sport	15	5	20
V Settore Polizia Municipale e Vigilanza Amministrativa	23	4	27

Personale suddiviso per categoria giuridica:

Categoria	Uomini	Donne
A	12	--
B1	09	02
B3	07	01
C	42	22
D1	06	07 + 02 (tempo determinato Piano di Zona)
D3	04	03
Dirigenti	02	02 (tempo determinato)
Segretario	01	--
Generale		

Prestazioni di servizi

	Uomini	Donne	Totale

Incarico professionale - giornalista	1		1
Prestazione occasionale - portavoce	---	1	1

2. Il Comune di Canosa di Puglia si impegna a raccogliere informazioni circa la situazione lavorativa dei dipendenti di entrambi i sessi attraverso la predisposizione e la successiva somministrazione di questionari. I dati dei questionari sono raccolti in forma anonima.
3. Lo scopo è quello della conoscenza della situazione di genere sulle tematiche delle Pari Opportunità del personale dipendente. In particolare saranno somministrati due tipologie di questionari; uno inerente agli aspetti dell’organizzazione del lavoro; l’altro sugli aspetti più strettamente connessi ai comportamenti e alle condotte relazionali.
4. Dopo l’attenta analisi degli stessi e la valutazione dei punti di forza e delle criticità su eventuali situazioni discriminatorie concernenti la carriera, le esigenze e le aspettative di donne e uomini sul lavoro, si provvederà alla programmazione degli interventi attraverso percorsi formativi mirati ovvero con l’attivazione di incontri e seminari specifici.
5. Le risultanze di tali interventi saranno sistematizzati e diffusi al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle Pari Opportunità e di genere; per produrre una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi. Azioni specifiche di sensibilizzazione vanno rivolte alla classe Dirigente, ai titolari di Posizioni Organizzative e di Alta Professionalità.

Art. 3

Ambito d’azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 2)

1. Il Comune di Canosa di Puglia si impegna affinché 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.
2. Il Comitato unico di garanzia, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera/il consigliere 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 sessuale, morale o psichica per i lavoratori.
3. Il Comune si impegna a contrastare il “mobbing” e le “molestie sessuali” per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo un clima sereno e favorevole alle relazioni interpersonali fondato sui principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto, attraverso il codice di condotta contro le molestie sessuali e il mobbing in fase di approvazione.
A tal fine il CUG si impegna a redigere il Codice di Condotta, oltre a proporre le modifiche per attualizzare il vigente Regolamento di funzionamento del CUG.
In caso di segnalazioni il CUG adotterà gli opportuni provvedimenti.

Art. 4

Ambito d’azione: assunzioni – assegnazione del posto (Obiettivo 3)

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

2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari profili professionali, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
3. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Canosa di Puglia 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.
4. Il Comune si impegna a promuovere la presenza femminile nei Settori caratterizzati da una maggiore presenza maschile.

Art. 5

Ambito di azione: formazione (Obiettivo 4)

1. Il Comune di Canosa di Puglia, valutate le esigenze di ogni Settore, consente la uguale possibilità di formazione, valutando la possibilità di articolare gli orari; le sedi e quant'altro utile a rendere la partecipazione accessibile a tutti.
2. Particolare attenzione è data al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo particolari 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.
3. Il Comune di Canosa di Puglia si impegna ad inserire nel piano di formazione opportunamente redatto, un modulo concernente la formazione sulle pari opportunità aperto a tutti i dipendenti comunali.
4. 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 del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso l'attivazione di iniziative formative atte a colmare le eventuali difficoltà, organizzando corsi di aggiornamento, acquistando pacchetti software e fissando incontri mensili per informare il personale assente su tutte le novità in materia legislativa verificatesi durante la sua assenza.
5. In ogni caso, il CUG propone di redigere il Piano formativo all'inizio di ciascun anno solare, in modo che sia programmabile per tempo e conciliabile con le esigenze personali e dell'organizzazione del lavoro, la partecipazione alle iniziative formative di tutto il personale. Il Piano formativo può essere rimodulato nel secondo semestre sulla base di nuove e motivate esigenze manifestatesi.

Art. 6

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (Obiettivo 5)

1. Il Comune di Canosa di Puglia favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi e agli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità".
2. Il Comune di Canosa di Puglia favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionale, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla

persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali l'istituto del part-time e la flessibilità dell'orario.

3. Le percentuali dei posti disponibili, in regime di part-time sono calcolate come previsto dall'art.4 del CCNL del 14.09.2000. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
4. Il Comune di Canosa si impegna a:
 - Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali;
 - Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza minori, anziani, malati gravi, diversamente abili. Tali personalizzazioni di orario devono essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.
5. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, l'introduzione degli istituti del telelavoro, della banca ore e delle "ferie solidali" (articolo 24 del decreto legislativo n. 151/2015), promuovendo un clima di collaborazione con le rappresentanze sindacali e il recepimento di tali esigenze in sede di contrattazione decentrata.

Art. 7

Ambito di azione: informazione e comunicazione

1. L'Ente si impegna a implementare strumenti di:
 - 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);
 - Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito internet e intranet) e/o specifici incontri di informazione/sensibilizzazione.

Art. 8

Durata

1. Il presente Piano di Azioni Positive ha durata triennale. Lo stesso viene pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Canosa di Puglia.
2. Nel periodo di validità del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter provvedere ad un adeguato aggiornamento, istituendo un'apposita casella di posta elettronica dedicata con accesso riservato a cui inoltrare ogni forma di collaborazione.