



**CITTÀ DI AVIGLIANO**  
(Provincia di Potenza)

N° PAP-00099-2020

Si attesta che il presente atto è stato  
affisso all'Albo Pretorio on-line  
dal 22/01/2020 al 06/02/2020

L'incaricato della pubblicazione  
**MARCELLO RIZZI**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 7 del 21 gennaio 2020

OGGETTO: Piano triennale delle azioni positive. 2019-2021. Art. 48 decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Aggiornamento anno 2020. Approvazione.

La Giunta comunale, il giorno 21 gennaio 2020 alle ore 10.30, si è riunita nella sede dell'Ente nelle persone dei signori:

|                   |          |             | Pres. | Ass. |
|-------------------|----------|-------------|-------|------|
| Vito              | SUMMA    | Sindaco     | X     |      |
| Roberta           | RAIMONDI | Vicesindaco |       | X    |
| Vito              | LUCIA    | Assessore   | X     |      |
| Francesca         | MOLLICA  | Assessore   | X     |      |
| Angelo            | SUMMA    | Assessore   |       | X    |
| Giovanni Battista | SABIA    | Assessore   | X     |      |

Partecipa alla seduta il Segretario Generale, dott. Pietro Rosa.

La Giunta comunale ha deciso in merito all'argomento in oggetto secondo quanto di seguito riportato.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

VISTA la proposta di deliberazione allegata, quale parte integrante e sostanziale della presente, recante l'oggetto riportato sul frontespizio;

SENTITO il Sindaco che illustra l'argomento;

VISTO il parere di regolarità tecnica, reso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese dai presenti,

## **D E L I B E R A**

1. di approvare l'aggiornamento 2020 del Piano delle azioni positive 2019-2021 del Comune di Avigliano (art. 48 D.Lgs 198/2007) nel testo allegato alla presente deliberazione;
2. di notificare il Piano delle azioni positive 2019-2021 aggiornato ai responsabili delle strutture di massima dimensione dell'ente (Settori e Servizio di Polizia locale) per l'adozione delle azioni di competenza per l'attuazione del Piano;
3. di trasmettere copia del Piano aggiornato al Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratrici e lavoratori, e alla consigliera regionale di parità;
4. di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del C.C.N.L. del 21 maggio 2018 relativo al personale del comparto Funzioni locali.



## CITTÀ DI AVIGLIANO

Provincia di Potenza

### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

SETTORE 1 – AFFARI GENERALI, ISTRUZIONE, CULTURA, SERVIZI ALLA PERSONA

OGGETTO: Piano triennale delle azioni positive. 2019-2021. Art. 48 decreto legislativo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”. Aggiornamento. Approvazione.

#### RELAZIONE ISTRUTTORIA

**Richiamato** il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modifiche, recante il *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n.246”*;

**Visto** l’articolo 48 del richiamato D.Lgs 198/2006 con il quale si stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

**Atteso** che la Direttiva 23 Maggio 2007, recante *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

**Vista** la deliberazione della Giunta comunale n. 137 del 24 novembre 2016, esecutiva, con la quale sono state approvate le “Linee guida sulle modalità di costituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Avigliano”;

**Richiamata** la deliberazione della Giunta comunale n. 139 del 13 dicembre 2018, esecutiva, con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive del Comune di Avigliano per il triennio 2019-2021;

**Dato atto** che, in base a quanto stabilito con la medesima deliberazione n. 139 del 2018, nel corso del triennio di vigenza, con successivo provvedimento, il Piano delle azioni positive potrà essere oggetto di modifiche e integrazioni, in seguito a verifica e monitoraggio della sua attuazione, anche a riscontro delle indicazioni che potranno essere fornite dal Comitato nazionale di cui all’art. 10 del D.Lgs 198/2006, dalla consiglieria regionale di parità, degli organismi di rappresentanza sindacale e della Commissione comunale per le pari opportunità;

**Ritenuto** di procedere all’aggiornamento 2020 del Piano delle azioni positive del triennio 2019-2021;

**Visto** il decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198 e successive modifiche;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante il *Testo unico delle leggi in materia di ordinamento degli enti locali*;

Ravvisata la competenza della Giunta, ai sensi dell'art. 48, comma 3, del decreto legislativo 267/2000;  
si propone alla Giunta comunale di approvare la seguente

### **DELIBERAZIONE**

con la quale si stabilisce

1. di approvare l'aggiornamento 2020 del Piano delle azioni positive 2019-2021 del Comune di Avigliano (art. 48 D.Lgs 198/2007) nel testo allegato alla presente deliberazione;
2. di notificare il Piano delle azioni positive 2019-2021 aggiornato ai responsabili delle strutture di massima dimensione dell'ente (Settori e Servizio di Polizia locale) per l'adozione delle azioni di competenza per l'attuazione del Piano;
3. di trasmettere copia del Piano aggiornato al Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratrici e lavoratori, e alla consigliera regionale di parità;
4. di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del C.C.N.L. del 21 maggio 2018 relativo al personale del comparto Funzioni locali.

Il Responsabile del procedimento

dott.ssa Pina Iannielli

**F.to**

L'Assessore

Roberta Raimondi

**F.to**

**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

(ai sensi del comma 1 dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000)

**FAVOREVOLE**

Il Responsabile del Settore

Avigliano, 17/01/2020

**F.to** dott.ssa Pina Iannielli

**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE**

(ai sensi del comma 1 dell'art.49 del D.Lgs n. 267/2000)

**PARERE NON RICHIESTO** in quanto la deliberazione non comporta  
riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria  
o sul patrimonio dell'ente



*CITTÀ DI AVIGLIANO*

## **PIANO DI AZIONI POSITIVE**

### **Triennio 2019-2021**

### **Aggiornamento 2020**

(art. 48 decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 - “Codice pari opportunità”)

#### **PREMESSA**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono dirette 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 legge 28 novembre 2005, n. 246”, come modificato dall’art. 1 del decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 (“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”) e 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 Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. con il 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.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Avigliano 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 relativo al triennio 2019-2021, contenente l’aggiornamento all’anno 2020, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro intende essere uno strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

## **Art. 1**

### **Obiettivi**

1. Nel corso del triennio 2019-2021 il Comune di Avigliano intende realizzare un piano di azioni positive finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

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, di qualifica 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.

## **Art. 2**

### **Ambito d'azione analisi dati del personale (Obiettivo 1)**

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

**Personale a tempo indeterminato in servizio al 01.01.2020 (Tab.1)**

| <b>DIPENDENTI</b> | <b>N.</b> |
|-------------------|-----------|
| <b>DONNE</b>      | <b>12</b> |
| <b>UOMINI</b>     | <b>22</b> |
| <b>TOTALE</b>     | <b>34</b> |

**Al personale riportato nella precedente Tabella vanno aggiunti n. 2 dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato, per un totale di n. 35 dipendenti, così suddivisi per Settore (Tab. 2):**

| <b>SETTORI</b>                                                   | <b>UOMINI</b> | <b>DONNE</b> | <b>TOTALE</b> |
|------------------------------------------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| AFFARI GENERALI,<br>ISTRUZIONE, CULTURA,<br>SERVIZI ALLA PERSONA | 4             | 6            | 10            |
| PROGRAMMAZIONE,<br>RISORSE, PROMOZIONE<br>ECONOMICA              | 2             | 2            | 4             |
| PIANIFICAZIONE, GESTIONE E<br>TUTELA DEL TERRITORIO              | 14            | 1            | 15            |
| POLIZIA LOCALE                                                   | 3             | 3            | 6             |
| UFFICIO DI STAFF                                                 | 0             | 1            | 1             |
| <b>TOTALI</b>                                                    | <b>23</b>     | <b>13</b>    | <b>36</b>     |

**Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale, incluso il Segretario comunale (Tab. 3):**

| <b>CATEGORIA ECONOMICA</b> | <b>UOMINI</b> | <b>DONNE</b> |
|----------------------------|---------------|--------------|
| A1                         | 1             | 0            |
| A4                         | 2             | 0            |
| A5                         | 4             | 0            |
| B1                         | 2             | 0            |
| B2                         | 1             | 0            |
| B4                         | 2             | 2            |
| B7                         | 1             | 0            |
| C1                         | 1             | 1            |
| C2                         | 2             | 3            |
| C3                         | 1             | 0            |
| C4                         | 1             | 2            |
| C5                         | 3             | 0            |
| C6                         | 0             | 1            |
| D1                         | 0             | 2            |
| D2                         | 1             | 0            |
| D3                         | 1             | 0            |
| D5                         | 0             | 1            |
| D7                         | 0             | 1            |
| SEGRETARIO GENERALE        | 1             | 0            |
| <b>TOTALI</b>              | <b>24</b>     | <b>13</b>    |

### **Art. 3**

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

1. Il Comune di Avigliano si impegna a prevenire il verificarsi di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- stress lavoro correlato;
- 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 Comune ha avviato le procedure per l'approvazione del codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, previsto dall'art. 25 del CCNL del 5.10.2001.

3. Il Comune ha istituito la Commissione comunale per le pari opportunità che, oltre ad avere un ruolo propositivo, svolge un'importante attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.

4. Il Comune si impegna altresì a costituire il Comitato paritetico sul mobbing che opera per prevenire, rilevare e contrastare 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.

### **Art. 4**

#### **Ambito di azione: assunzioni (Obiettivo 3)**

1. Non vi sono possibilità per i comuni di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalle norme in materia di accesso agli impieghi alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, comprese quelle di cui alle leggi n. 903/1977, n. 125/1991 e al decreto legislativo n. 196/2000.

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

3. 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.
4. 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.

#### **Art. 5**

##### **Ambito di azione: assegnazione del posto (Obiettivo 3)**

1. 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 Avigliano 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.

#### **Art. 6**

##### **Ambito di azione: formazione (Obiettivo 4)**

1. 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 orari di lavoro part-time.
2. 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.
3. Il Comune si impegna ad inserire nel piano di formazione opportunamente redatto un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai 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 di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

#### **Art. 7**

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

1. Il Comune di Avigliano 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 ordinamento dei tempi delle città, di cui alla legge 8 marzo 2000, n. 53.
2. 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.

#### **Art. 8**

##### **Ambito di azione: informazione e comunicazione (Obiettivo 6)**

1. Il Comune si impegna a curare la 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.)
2. La diffusione delle informazioni e dei risultati conseguiti in materia di pari opportunità verrà curata 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 mediante incontri di formazione / sensibilizzazione previsti ad hoc.

## **Art. 9**

### **Durata**

1. Il presente Piano ha durata triennale.
2. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da procedere, in corso di vigenza del piano, al suo costante aggiornamento.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco

F.to Vito Summa

Il Segretario Generale

F.to Pietro Rosa

---

### ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio del Comune di Avigliano per 15 giorni consecutivi a partire dal giorno 22 gennaio 2020.

Avigliano, 22 gennaio 2020

L'addetto alle pubblicazioni all'albo

F.to Marcello Rizzi

---

### RELAZIONE DI ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto Segretario Generale attesta che la presente deliberazione è diventata esecutiva a tutti gli effetti di legge trascorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs 267/2000.

Avigliano,

Il Segretario Generale

dott. Pietro Rosa

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Avigliano, 22 gennaio 2020



Il Segretario Generale

dott. Pietro Rosa

(Firma autografa sostituita a mezzo stampa  
art. 3, comma 2, D.Lgs n. 39/1993)