



N° PAP-00239-2021

Si attesta che il presente atto è stato
affisso all'Albo Pretorio on-line
dal 04/03/2021 al 19/03/2021

L'incaricato della pubblicazione
MARCELLO RIZZI

CITTÀ DI AVIGLIANO

(Provincia di Potenza)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 17 del 03/03/2021

OGGETTO: Approvazione del PIANO TRIENNALE delle AZIONI POSITIVE 2021-2023 del Comune di Avigliano.

L'anno **2021** il giorno **3** del mese di **marzo**, alle ore 09:00, nella sede dell'Ente, sotto la presidenza del **Sindaco Avv. Giuseppe MECCA**, si è legalmente riunita la Giunta Comunale.

Alla trattazione dell'argomento riportato in oggetto risultano essere presenti i Signori:

			Pres.	Ass.
Giuseppe	MECCA	Sindaco	X	
Nicola	DE CARLO	Vicesindaco	X	
Angela Maria	SALVATORE	Assessore	X	
Marianna	CLAPS	Assessore	X	
Federica	D'ANDREA	Assessore	X	
Leonardo	LOVALLO	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Generale D.ssa Clementina Gerardi, in funzione delle competenze di cui all'art. 97, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 267/2000,.

Il **Sindaco**, constatato il numero legale dei presenti, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

- Dato atto** **che** sulla presente deliberazione ha espresso parere favorevole il Segretario Generale dell'Ente ai sensi del Regolamento sui controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio comunale N. 7 del 15 febbraio 2013;
- che** l'adozione della presente deliberazione non determina maggiori oneri a carico del bilancio comunale e, pertanto, non necessita di parere di regolarità contabile;
- Premesso** **che** la parità tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei fondamentali principi affermati dal diritto nazionale e comunitario;
- che** gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive come disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni "*...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare.... la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne*",
- che** il D.lgs. 165/01, così come modificato dal D.Lgs. 150/09 "Riforma Brunetta", dalla legge 183/2010 "Collegato Lavoro" e da ultimo dalla Legge 215/2012 "*Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni*", fa emergere con chiarezza l'attenzione del legislatore alle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, con la novità che per la finalità, perseguite dal decreto di riforma del lavoro pubblico, di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, si aggiunge la garanzia dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica; che il divieto di discriminazione, introdotto dal Collegato Lavoro, deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, da ultimo espressi con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal D.lgs. 5/2010, trasfusi nel D.lgs. 198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", nella parte in cui afferma che l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità ha come presupposto la eliminazione delle discriminazioni e la prevenzione delle stesse ed ancora che le amministrazioni sono tenute a garantire ed esigere l'osservanza delle norme che vietano qualsiasi discriminazione diretta e indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa;
- che** il divieto di forme di violenza morale o psichica è strettamente connesso al fenomeno del mobbing che, come è noto, nell'ordinamento italiano non è direttamente disciplinato, ma che in già diversi contratti collettivi nazionali è stato oggetto di tutela;
- che** l'art. 21 del Collegato lavoro, interviene anche sull'art. 7 del D.Lgs. 165/01, declinando maggiormente il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, già contenuto nell'articolo in questione, con la seguente formulazione letterale: «1. *Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella*

formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»;

che l'ulteriore intervento, dell'art. 21 del Collegato Lavoro, è sull'art. 57 del D.Lgs. 165/01, disposizione interamente dedicata al tema delle pari opportunità, che introduce diversi commi prima del comma 1, aventi per oggetto la costituzione e il funzionamento di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", all'interno di ciascuna amministrazione, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

che tra le novità apportate dal D.lgs. 150/09 di Riforma del Lavoro Pubblico in tema di parità e pari opportunità con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance, vi è quella che la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità, come indicato all'art. 3 dello stesso decreto;

che sul tema dello sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance, si espressa la CIVIT con la deliberazione n. 22/2011;

Viste

le disposizioni contrattuali in materia di pari opportunità e parità di trattamento:

- art. 4. Comma 2, lett. o) del CCNL 1998/2001 secondo cui *"La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie: (...) o) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive"*;
- art. 14, comma 3, del CCNL 1998/2001 che prevede che *"Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa"*;
- art. 19 del CCNL del 14 9 2000 che prevede l'istituzione di Comitati per le pari opportunità con il compito di formulare proposte per concordare misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici;
- l'art. 25 del CCNL 5/10/2001 che prevede che gli enti debbano adottare con proprio atto un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nel luogo di lavoro, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL del 1/4/1999;
- l'art. 8 del CCNL 22/01/2004 che sancisce, comma 3, l'obbligo di istituire specifici Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing a cui affidare una serie di compiti fra cui la proposta di definizione di un codice di condotta;

Atteso

che con la **Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica**, sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, nonché aggiornati gli indirizzi sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»;

Preso atto

che la mancata adozione del Piano triennale delle Azioni Positive di cui all'art. 48 del D.lgs. 198/2006, comporta il divieto di assunzione a qualsiasi titolo come prescritto all'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001;

- Considerato** che l'Amministrazione intende **aggiornare** il **Piano di Azioni Positive**, per il **triennio 2021-2023**, nel rispetto del principio delle pari opportunità, inteso come principio fondamentale ed ineludibile da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale, per promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura;
- Visto** il Piano allegato alla presente deliberazione;
- Atteso** che il presente Piano è stato predisposto dal Segretario Generale, e viene condiviso dal **CUG** (*Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*) del Comune di AVIGLIANO;
- Preso atto** che il Piano triennale delle Azioni Positive viene trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Basilicata per il parere di competenza;
- Evidenziato** che, tra le misure previste, si è provveduto ad inserire nella home-page del sito istituzionale del Comune di AVIGLIANO il **link** del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it ;
- PER** le ragioni sopra esposte;
- Visto** il D.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;
- Visto** lo Statuto Comunale;
- CON** votazione unanime, resa nelle *forme di legge*

D E L I B E R A

1-Di richiamare quanto sopra quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

2-Di approvare, come motivato in premessa e sulla base principi ivi enunciati, il **Piano delle Azioni Positive** per il **triennio 2021-2023**, ai sensi di quanto disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", Piano allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.

3-Di dare atto che il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 è stato predisposto dal Segretario Generale, e viene condiviso dal **CUG** (*Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*) del Comune di AVIGLIANO.

4-Di dare atto che il **Piano delle Azioni Positive - triennio 2021-2023** viene trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Basilicata, per il parere di competenza.

5-Di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito internet comunale, dandone comunicazione a tutto il Personale.

6-Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs. 267/2000.

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021 – 2023

Premessa

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che *"le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro"*.

Il principio delle pari opportunità, come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto, a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** (CUG).

I DD.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un **Piano di Azioni Positive** tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Con la **Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica**, sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, nonché aggiornati gli indirizzi sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» e per rafforzarne il ruolo.

Il Ministero della Funzione Pubblica, con tale Direttiva 2/2019, fornisce dunque indicazioni sulle misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA, comprese due rilevazioni da effettuare **entro il 1° marzo di ciascun anno, a partire dal 2020**.

L'amministrazione dovrà trasmettere al CUG - secondo i format allegati alla direttiva - le informazioni di seguito indicate entro il **1° marzo** di ciascun anno:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali, distinta per fascia di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'art.19 del d.lgs. 165/2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispone **entro il 30 marzo** e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.

Le attività attuate in base alle indicazioni contenute nella direttiva vengono puntualmente inserite nei Piani triennali di azioni positive, a partire dal presente Piano di AZIONI POSITIVE per il TRIENNIO 2021 – 2023. Entro il **30 marzo di ciascun anno** la relazione del CUG, indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, verrà inviata al seguente indirizzo: monitoraggiocug@funzionepubblica.it.

Di seguito le principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo, ossia:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità – anche in caso di adozione o affidamento – e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta

- la nullità degli atti,
- l'applicazione di sanzioni amministrative,
- l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro,
- oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

Il **CUG del Comune di AVIGLIANO** è stato **nominato** con determinazione del Segretario Generale n.410 del 04.05.2017, ha composizione paritetica, composto da membri individuati in relazione ai generi femminile e maschile, tra i dipendenti dell'ente ed esplica i suoi effetti nei confronti di tutto il personale dipendente.

Nell'ambito dei suddetti obiettivi, s'intende realizzare e/o proseguire le seguenti azioni, inserendole nel presente Piano triennale delle azioni positive, adottato ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11/4/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*". In particolare, con il Piano si favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare.

Il presente **Piano triennale 2021-2023 delle azioni positive**, sviluppato dal Segretario Generale dell'Ente, viene condiviso con il Comitato Unico di garanzia, il quale potrà anche successivamente prevedere eventuali proposte integrative e/o migliorative da attuare nel corso del triennio. Inoltre, nel periodo di vigenza del presente piano, saranno raccolti attraverso il sito istituzionale dell'Ente o attraverso altri canali telematici eventuali osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente al fine di procedere, alla scadenza del triennio, ad un adeguato aggiornamento del Piano.

Nella home-page del sito istituzionale del Comune di AVIGLIANO è stato inserito il **link** del sito **dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità**: www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

Il **Piano** si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i Servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 01/01/2021

	D	C	B	A	TOTALI
Donne	5	5	5	---	15
Uomini	4	9	3	5	21
TOTALI	9	14	8	5	36

Personale dipendente a tempo determinato in servizio al 01/01/2021

	D	C	B	A	TOTALI
Donne	---	1	---	---	1
Uomini	---	---	---	1	1
TOTALI	---	1	---	1	2

Segretario Generale	UOMINI	DONNE
		1

Personale con funzioni Apicali di Responsabilità di P.O.

SETTORE	UOMINI	DONNE
SETTORE I - Amministrativo		1
SETTORE II - Finanziario		1
SETTORE III - Tecnico	1	
POLIZIA LOCALE		1

Organi elettivi comunali al 31/12/2020

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

Organi elettivi	UOMINI	DONNE
Sindaco	1	
Giunta comunale - Assessori	2	3
Consiglio comunale	9	7

Obiettivo	Finalità strategiche	Azioni
Formazione e promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa (<i>legge n. 81/2017 e art. 14 della Legge n. 124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017</i>): <i>Percorsi formativi finalizzati all'accrescimento professionale da organizzare anche su invito e/o di concerto con l'Ufficio della Consigliera regionale di parità</i>	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti di genere sia femminile che maschile	<u>Azione positiva 1</u>: introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile (<i>smartworking</i>); <u>Azione positiva 2</u>: introduzione di percorsi formativi di <i>diversity management</i> (disabilità); <u>Azione positiva 3</u>: sensibilizzazione, formazione della cultura sul tema della disabilità. <u>Azione positiva 4</u>: introduzione di percorsi formativi organizzati, ove possibile, in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time. <u>Azione positiva 5</u>: sostegno alla uguale partecipazione di personale di genere sia femminile che maschile ai corsi di qualificazione, formazione e specializzazione, sulle tematiche afferenti la prevenzione di fenomeni corruttivi, in attuazioni alle previsioni del Piano anticorruzione adottato dall'Ente. <u>Azione positiva 6</u>: programmazione di iniziative atte a favorire l'inserimento di personale con problemi di disabilità ed il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenza familiari o personali.

Obiettivo	Finalità strategiche	Azioni
Promozione della cultura di genere	Valorizzare la differenza di genere. Sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali. Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro.	<u>Azione positiva 1</u>: Introduzione di percorsi formativi rivolti sia la personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere sui posti di lavoro <u>Azione positiva 2</u>: Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari Opportunità e sul tema delle molestie sessuali. <u>Azione positiva 3</u>: è stato inserito nel sito del Comune di Avigliano il link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.
Performance e merito: <i>Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.</i>	Fornire opportunità di crescita professionale al personale di genere sia femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di accesso alla carriera ed incentivi.	<u>Azione positiva 1</u>: Individuazione e rimozione di eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione. <u>Azione positiva 2</u>: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi, senza discriminazioni di genere. <u>Azione positiva 3</u>: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Obiettivo	Finalità strategiche	Azioni
Orari di lavoro: <i>Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del tempo e delle condizioni di lavoro.</i>	Promuovere pari opportunità tra il personale di genere sia femminile che maschile 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 non solo legate alla genitorialità. Potenziare le capacità del personale di genere sia femminile che maschile mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.	<u>Azione positiva 1:</u> Favorire, in attuazione della normativa vigente, politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario di lavoro, l'uso delle tecnologie, lo smart working. <u>Azione positiva 2:</u> Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, assicurando a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita che dimostri sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale. <u>Azione positiva 3:</u> Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati. <u>Azione positiva 4:</u> diffusione tra il personale dipendente della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc...) attraverso la predisposizione di informative tematiche e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica. <u>Azione positiva 5:</u> accesso a forme di telelavoro e smart-working con le modalità semplificate previste dalle normative emanate nel periodo di emergenza da pandemia per Covid-19.

Obiettivo	Finalità strategiche	Azioni
Garanzia del rispetto della pari opportunità: nelle procedure di reclutamento del personale	Continuare a strutturare la dotazione organica dell'Ente in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere, valorizzando le attitudini e le capacità personali.	<u>Azione positiva 1:</u> Assicurare nelle Commissioni la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile. <u>Azione positiva 2:</u> Redazione dei bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. <u>Azione positiva 3:</u> Sostegno della presenza femminile nella progressione di carriera, nei settori in cui è particolarmente sottorappresentata. <u>Azione positiva 4:</u> Promozione della presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili.
Informazione <i>Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità anche attraverso <u>focus tematici da organizzare su proposta dell'Ufficio della Consigliera regionale di parità</u></i>	Aumentare la consapevolezza del personale dipendente di genere sia femminile che maschile sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere	<u>Azione positiva 1:</u> Programmare momenti di sensibilizzazione e informazione rivolti al personale di genere sia maschile che femminile sul tema delle pari opportunità. <u>Azione positiva 2:</u> Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Obiettivo	Finalità strategiche	Azioni
Ambiente di lavoro	Il Comune di Avigliano si impegna a prevenire il verificarsi di situazioni conflittuali sul posto di lavoro	<u>Azione positiva 1</u>: previsione del codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, previsto dall'art. 25 del CCNL del 5.10.2001. <u>Azione positiva 2</u>: operatività della 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. <u>Azione positiva 3</u>: previsione di un 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. <u>Azione positiva 4</u>: individuazione e sviluppo di percorsi gestionali e strumenti operativi rivolti ai dipendenti dell'Ente che si correlino con le differenti fasi dell'età lavorativa del personale, e ne valorizzi reciproche esperienze e professionalità.

CITTA' DI AVIGLIANO

(Provincia di Potenza)

Proposta di deliberazione di Giunta Comunale

OGGETTO: Approvazione del PIANO TRIENNALE delle AZIONI POSITIVE 2021-2023 del Comune di Avigliano.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE II

Vista la proposta deliberativa di cui all'oggetto

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

in ordine alla regolarità **TECNICA** (ai sensi del Regolamento sui controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio comunale N. 7 del 15 febbraio 2013), attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Avigliano, 02.03.2020

Il Segretario Generale

Dr.ssa Clementina Gerardi

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

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, letto e confermato, viene sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Avv. Giuseppe MECCA

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr.ssa Clementina Gerardi

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale CERTIFICA che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune il 4 marzo 2021 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267 e della vigente normativa in materia di pubblicazione degli atti

Dalla Residenza Municipale, lì 04/03/2021

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr.ssa Clementina Gerardi

Il sottoscritto Segretario Generale , visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata trasmessa, ai sensi dell'art. 125 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267, in elenco ai Capigruppo Consiliari.

Avigliano 04/03/2021

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr.ssa Clementina Gerardi

Visto per copia conforme all'originale per uso amministrativo o d'ufficio.

Dalla Residenza Municipale, lì 04/03/2021

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Clementina Gerardi
(Firma autografa sostituita a mezzo stampa
art. 3, comma 2, D.Lgs n. 39/1993)



**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 AVIGLIANO
in persona del suo Sindaco
a mezzo PEC**

Oggetto: Parere Piano Triennale Azioni Positive 2021/2023 del Comune di Avigliano

Presa visione e valutato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023 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 PAP e dalla normativa di riferimento.

Distinti saluti.

Potenza, lì 11/02/2021

**La Consiglieria Regionale di Parità effettiva
Avv. Ivana Enrica Pipponzi**