



N° PAP-00584-2023

Si attesta che il presente atto è stato affisso all'Albo Pretorio on-line dal 06/04/2023 al 21/04/2023

L'incaricato della pubblicazione  
**ROCCO SANCHIRICO**

## COMUNE DI VIGGIANO

PROVINCIA DI POTENZA

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 00050/2023 del 06/04/2023**

#### OGGETTO:

Approvazione del Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2023/2025.

Il giorno 06/04/2023 alle ore 13.30 con la continuazione, in VIGGIANO e nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

AMEDEO CICALA  
PAOLO VARALLA  
ROSITA GERARDI  
VINCENZA PUGLIESE  
VINCENZO DE CUNTO

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	
P	
P	

Partecipa CARMEN RUGGERI - Segretario Comunale  
Presiede AMEDEO CICALA - Sindaco

Verificato il numero legale, AMEDEO CICALA - Sindaco -invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i responsabili dei servizi interessati hanno espresso i pareri, richiesti ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n° 267.

**Esito: Approvata con immediata eseguibilità**

## LA GIUNTA COMUNALE

### **Presenti: tutti in videoconferenza**

**Visto** il D.lgs n. 267 del 18/08/2000 (T.U.E.L.);

**Visto** lo Statuto dell'Ente;

**Visto** il Regolamento di Contabilità approvato con deliberazione consiliare n. 35 del 22/11/2016;

**Vista** la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 1 del 14 aprile 2022, avente ad oggetto: "Approvazione nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (DUP) 2022/2024";

**Vista** la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 del 14 aprile 2022, avente ad oggetto: "Approvazione bilancio di previsione 2022/2024 e relativi allegati";

**Vista** la deliberazione del Consiglio Comunale n. 46 del 26/09/2019 ad oggetto: "Presentazione al Consiglio delle Linee Programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato 2019/2024";

**Richiamata** la Delibera di Giunta Comunale n. 93 del 17/06/2021, con oggetto "Attuazione programma mandato amministrativo. Atto di indirizzo";

### **Premesso che**

- il D.Lgs. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità*" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- l'art. 7 del D.Lgs. 165/01 sancisce che: «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»;
- la parità tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei fondamentali principi affermati dal diritto nazionale e comunitario;
- gli obiettivi del d.lgs. n. 198/2006 sono i seguenti:
  - divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
  - divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
  - divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);

- divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
- divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31);

- il D.Lgs. n. 150/2009, attuazione della l. 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, stabilisce ulteriori obiettivi ed in particolare l'art. 8 "*Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*", al comma 1, prevede che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

- l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri l'onere di:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;

**Precisato che** la direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" emanata dal Ministero 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;

**Considerato che** il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 4.3.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*", con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

**Preso atto che** con Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica sono state definite e modificate 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 del CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

**Richiamata** la Determinazione DSG 383/2023 del 4/04/2023 con la quale venivano nominati i nuovi componenti del Comitato Unico di Genere per il quadriennio 2023 - 2026;

**Dato atto che** l'attività di questa Amministrazione è sempre stata improntata al rispetto delle pari opportunità, come rilevabile dalla presenza di entrambi i sessi nella struttura dell'Ente;

**Visto** il Piano delle Azioni Positive per Triennio 2023/2025, allegato alla presente deliberazione;

**Richiamate** le richieste della Consigliera Di Parità della Regione Basilicata del 29/12/2022 (prot. 22106/2022), al fine di fornire parere positivo in merito;

**Dato atto** che il Piano di Azioni Positive è teso a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne ed è finalizzato alla:

- formazione e promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con la vita lavorativa ( Legge n. 81/2017 a art. 14 della Legge n. 124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017);
- promozione della cultura di genere;

**Ritenuto**, opportuno provvedere sulla presente proposta di deliberazione;

**Visto** il parere favorevole di regolarità tecnica, ex art. 49, comma 1, D.Lgs. n° 267/2000;

**Dato atto:**

- che la presente deliberazione, essendo atto di indirizzo, non necessita del parere di regolarità tecnica;
- che l'adozione della presente deliberazione non determina maggiori oneri a carico del bilancio comunale e, pertanto, non necessita di parere di regolarità contabile;

a voti unanimi, espressi con votazione palese

## **DELIBERA**

1. **Di richiamare** le premesse quali parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
2. **Di approvare**, il Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2023/2025, che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale.
3. **Di inviare**, a cura dell'ufficio segreteria, la presente deliberazione alla Consigliera di Parità della Regione Basilicata.
4. **Di disporre** la pubblicazione del presente atto sul sito internet comunale, dandone comunicazione a tutto il Personale.
5. **Di demandare** al Responsabile del Servizio Personale, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali.
6. **Di dichiarare**, con votazione separata, all'unanimità, il presente atto immediatamente eseguibile, ex articolo 134, comma 4 del decreto legislativo n. 267/2000.



# PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023-2025

## Premessa

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."*

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che *"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"*.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il *"perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità"*.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 4.3.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.

Con Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica sono state definite e modificate 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 del CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

L'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla

disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il richiamo al benessere organizzativo è strettamente connesso con la previsione introdotta all'art. 28 del D.Lgs.n.81/2008, *“TU in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro”*, che prevede l'innalzamento dei livelli di tutela di tutti i prestatori di lavoro attraverso, in particolare, la previsione della obbligatorietà della valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004.

Di rilievo l'intervento apportato dal D.Lgs. n. 150/ 2009 *“Attuazione della legge 4marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*, con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance, ove viene sancito il principio per cui la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità.

La Risoluzione 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante *“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”* auspica l'innescò di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. A tale Risoluzione è seguita la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017, recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

**Il Comitato Unico di Garanzia** del Comune di Viggiano è stato nominato, per il quadriennio **2023/2026**, con determinazione di DSG. n. 383/2023 in data 04/04/2023.

Il Comitato risulta oggi composto da n. 2 membri effettivi e 2 supplenti, oltre il Presidente ed il Vice Presidente, individuati in forma paritaria tra entrambi i generi, tra i dipendenti dell'ente e delle organizzazioni sindacali loro rappresentative.

Il Piano si sviluppa in **obiettivi** suddivisi a loro volta in **azioni positive**.

## **La situazione del Comune di Viggiano**

Negli ultimi anni i numerosi interventi legislativi che si sono succeduti hanno notevolmente ampliato il novero dei servizi, il cui espletamento è demandato ai Comuni, a ciò va sommata la

situazione del tutto eccezionale concernente il Comune di Viggiano che ospita nel proprio territorio il più esteso giacimento di idrocarburi d'Europa su terra ferma, con la conseguente copiosa attività amministrativa comunale sotto il profilo del controllo e salvaguardia ambientale e paesaggistica.

A fronte di tale quadro normativo e fattuale, tuttavia, il personale del Comune di Viggiano è rimasto numericamente invariato e, in assenza di turnover, si è verificato un ridotto ricambio generazionale.

Il blocco delle retribuzioni dal 2010 ha inoltre limitato l'applicazione di un sistema di valutazione della performance effettivamente premiante.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

## Il personale in servizio

Ad oggi la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/ o determinato è la seguente:

Dipendenti	Cat.D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	3	2	14	0	19
Uomini	3	4	0	0	7
Totale	5	5	14	0	26

Personale con funzioni di Responsabilità di P.O.:

Posizione organizzativa	Uomini	Donne
<b>Area A</b> <i>Organizzazione generale dell'Amministrazione</i>		1
<b>Area B</b> <i>Gestione Finanziaria, Contabile e Controllo</i>	1	
<b>Area C</b> <i>Lavori Pubblici</i>		1
<b>Area D</b> <i>Urbanistica ed Edilizia Privata - Gestione del territorio</i>		1
<b>Area E</b> <i>Polizia Locale</i>	1	
<b>Unità di Progetto</b> – <i>Sportello per lo Sviluppo</i>	1	
<b>Totale</b>	3	3

La composizione degli organi elettivi del Comune presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

ORGANI ELETTIVI	UOMINI	DONNE
<b>SINDACO</b>	<b>1</b>	



<b>GIUNTA COMUNALE</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>CONSIGLIO COMUNALE</b>	10	3

Le funzioni e le competenze di cui all'art. 97 del D.lgs. n. 267/2000 (**Segretario Comunale**) sono attribuite ad una donna.

## Obiettivi Generali del Piano

Il Comune di Viggiano nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità, come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive, come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.
- Formazione e Promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa (legge n. 81/2017, art 14 della Legge 124/2015 e successiva Diretta del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017, L. 4/2021 di ratifica Convenzione ILO).
- Promozione della cultura di genere ed il principio di non discriminazione.

<b>Obiettivo</b>	<b>Azioni</b>	<b>Tempi</b>	<b>Dipendenti</b>
<b>Formazione:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisi del fabbisogno formativo e indagine conoscitiva della platea dei beneficiari e della relativa distribuzione delle risorse necessarie.</li> <li>2. Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale, la formazione dovrà riguardare, oltre all'aggiornamento professionale, anche le tecniche di lavoro di gruppo e il sistema delle pari opportunità.</li> <li>3. Organizzazione di seminari di approfondimento su tematiche legate alla cultura di genere e al benessere lavorativo favorendo il confronto tra dirigenti, dipendenti e organismi preposti a fornire elementi utili sulla corretta gestione del personale in termini di parità e contrasto alle discriminazioni.</li> </ol>	Triennale Aggiornamenti o annuale	Tutti i dipendenti
<b>Performance e merito:</b>	1. Stimolare e attuale la	Triennale	Tutti i

	<p>valorizzazione delle professionalità attraverso la valutazione del merito e delle performance individuali</p> <p>2. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, senza discriminazioni di genere.</p> <p>3. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile</p>	Aggiornamenti o annuale	dipendenti
<b>Famiglia e lavoro:</b>	<p>1. Strutturare un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari, anche attraverso idonea regolamentazione, in fase di adozione, finalizzata a :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La migliore gestione delle ferie;</li> <li>- L'articolazione dell'orario di lavoro;</li> <li>- Incremento di una fascia oraria di tolleranza di trenta minuti sulla prestazione lavorativa giornaliera con possibilità di recuperi o riposi compensati, mediante l'istituzione della banca delle ore</li> </ul>	Permanente	Tutti i dipendenti
<b>Garanzia del rispetto della pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale:</b>	<p>1. Assicurare nelle Commissioni la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.</p> <p>2. Redazione dei bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.</p>	Permanente	Tutti i dipendenti
<b>Benessere Lavorativo</b>	<p>1. Prevenzione delle situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente o a discriminarlo con</p>	Permanente	Tutti i dipendenti

	<p>atti vessatori correlati alla sfera privata o con trattamenti non paritari che ledono il principio di uguaglianza sostanziale.</p> <p>2. Sensibilizzazione del personale sulla differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare, in pari misura, le potenzialità di ciascuno.</p>		
<p><b>Formazione e promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con la vita lavorativa (legge n. 81/2017, art 14 della Legge 124/2015 e successiva Diretta del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017, Legge 4/2021 di ratifica Convenzione ILO)</b></p>	<p>1. Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile (smart working);</p> <p>2. Introduzione di percorsi formativi di diversity management (disabilità);</p> <p>3. Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità;</p> <p>4. Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle pari opportunità e sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali.</p> <p>5. Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta sulle Pari Opportunità e sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali.</p>	Permanente	Tutti i dipendenti
<p><b>Promozione della cultura di genere</b></p> <p><i>Sottobiectivi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorizzare la differenza di genere;</li> <li>- Sensibilizzare sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali;</li> <li>- Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro.</li> </ul>	<p>1. Introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro;</p> <p>2. Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari Opportunità e sul tema delle molestie sessuali;</p> <p>La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutte le Aree dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza, sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, l'Ufficio del Personale, il Segretario Generale e i</p>	Permanente	Tutti i dipendenti

	Responsabili delle Aree. 3. Inserire sul sito web istituzionale dell'Ente il link del sito dell'ufficio della Consigliera di parità <a href="http://www.consiglieradiparità.regione.basilicata.it">www.consiglieradiparità.regione.basilicata.it</a> al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.		
--	--	--	--

## Durata

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2023-2025. Esso potrà subire modifiche da attuare nel corso del triennio, secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, della Giunta, del Consiglio Comunale e delle organizzazioni sindacali.

Per la realizzazione delle azioni positive si opererà in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e l'Assessore al ramo.

L'andamento delle azioni previste in questo piano sarà periodicamente monitorato al fine di verificare la coerenza con quanto indicato.



## COMUNE DI VIGGIANO

Parere di regolarita' tecnica  
per la Proposta di Delibera N° 00061/2023 del 04/04/2023.

Avente oggetto:

**Approvazione del Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2023/2025.**

---

Il Dirigente del Settore VIGGIANO\_AREA\_A\_ORGANIZZAZIONE\_GENERALE esprime parere:  
Favorevole

Parere espresso ai sensi degli artt. 49 e 147 bis, comma 1, DLgs. 267/2000

VIGGIANO, 04/04/2023

Letto, confermato e sottoscritto.

Del che si è redatto il presente verbale a cura del Segretario Comunale CARMEN RUGGERI che attesta autenticità a mezzo sottoscrizione con firma digitale:

---

Sindaco  
AMEDEO CICALA

Segretario Comunale  
CARMEN RUGGERI

---

### ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:

- E' divenuta esecutiva il giorno 06/04/2023, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000)

Segretario Comunale  
CARMEN RUGGERI

---

### ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Il Sottoscritto .....

in qualita' di .....

attesta che la presente copia cartacea della Deliberazione n° DEL 00050/2023 e' conforme al documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs N° 82/2005.

Viggiano, li \_\_\_\_\_

Firma e Timbro dell'Ufficio

N.B. Da compilare a cura del Soggetto Autorizzato.