

# UNIONE DEI COMUNI MONTANI

## "MAIELLA ORIENTALE-VERDE AVENTINO"

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

**Numero 54 del 04-12-2018**

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019/2021**

L'anno **duemiladiciotto**, il giorno **quattro** del mese di **dicembre**, alle ore **09:08**, nella sala delle adunanze del Comune di Palena, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta dell'Unione dei Comuni Montani "Maiella Orientale – Verde Aventino".

Presiede l'adunanza **CLAUDIO D'EMILIO** nella sua qualità di Presidente dell'Unione.

<b>D'EMILIO CLAUDIO</b>	<b>PRESIDENTE UNIONE</b>	<b>P</b>
<b>DE VITIS CAROLINA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>A</b>
<b>DI MARTINO MARCELLO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>SCHINA ANDREA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

Risultano presenti n. 3 e assenti n. 1.

Con l'assistenza del SEGRETARIO UNIONE **Dott.ssa Tambasco Floriana**, il PRESIDENTE UNIONE, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Premesso che sulla proposta relativa alla presente deliberazione sono stati richiesti i pareri dei Responsabili ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, come di seguito riportati:

PARERE in ordine alla **Regolarita' tecnica: Favorevole**

IL RESPONSABILE
<b>F.to Dott.ssa Floriana Tambasco</b>

## LA GIUNTA DELL'UNIONE

### Premesso che:

• l'art. 48 del d.lgs. 198/2006 prevede che “ *le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le provincie e i comuni predispongono piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono rappresentate, ai sensi dell'art. 42, c. 2 lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi*”;

• 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.

Ritenuto di formalizzare secondo le previsioni del citato d.lgs. un apposito Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità per il triennio 2019/2021.

Richiamata la delibera di Giunta dell'Unione n. 2 del 03.01.2018 di adeguamento della dotazione organica dell'Ente.

Visto il d.lgs. 165/2001 e ss.mm..

Visto il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm..

Visto il d.lgs. n. 198/2006.

Acquisito il parere favorevole di cui all'art. 49 del t.u.e.l., d.lgs. 267/2000, espresso del solo Responsabile del Settore personale, non comportando il presente provvedimento alcun onere di spesa a carico dell'Ente.

Con votazione unanime favorevole, espressa nei modi e forme di legge,

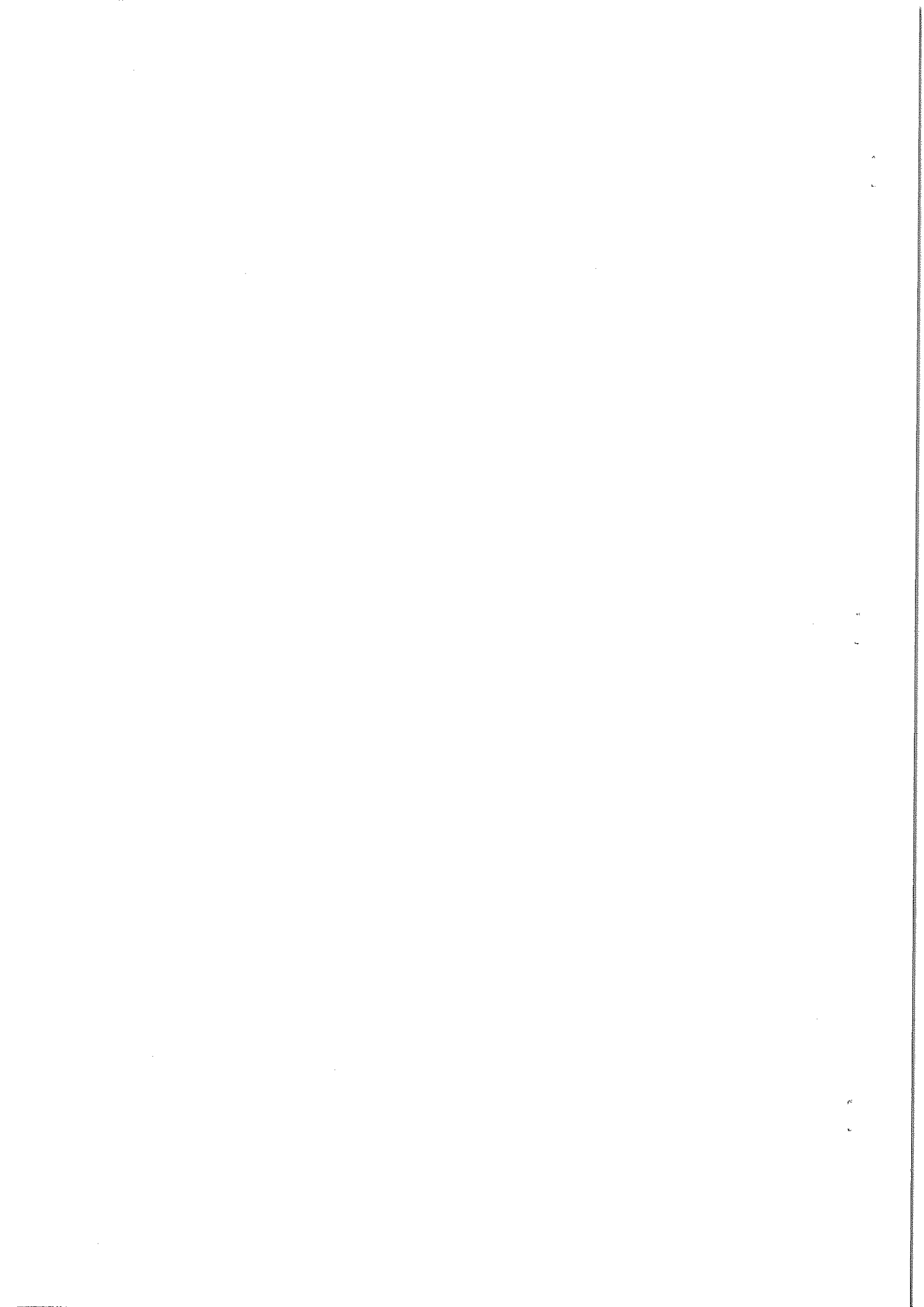
## **DELIBERA**

1. Di approvare le considerazioni espresse in premessa.
2. Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità 2019/2020, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006, allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale.
3. Di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione all'Albo Pretorio e sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Successivamente, con separata ed unanime votazione favorevole, resa nei modi e forme di legge,

## **DELIBERA**

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, c. 4, del D.Lgs. n. 267/2000.



## ***PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019 –2020***

### **PREMESSA**

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2019-2020.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate;
2. alla promozione di politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
3. alla rimozione della segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

### **SITUAZIONE ATTUALE**

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data di approvazione del presente piano, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

<b>Lavoratori</b>	<b>Cat. D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. A</b>	<b>Totale</b>
<b>Donne</b>	2	5	1	0	8
<b>Uomini</b>	1	5	2	0	8

Il Segretario dell'Unione è un donna.

I Responsabili di Settori/Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, sono 3 di cui 2 donne e 1 uomo.

Si dà atto che **non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi superiore a due terzi.**

Quindi, detto piano, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

## ***OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE***

### **1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE**

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

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

**Azione positiva 1:** I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori diversamente abili.

**Azione positiva 2:** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità, paternità, parentale o, comunque, da un'assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari attraverso l'affiancamento di altri dipendenti e la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti.

### **2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO**

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

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

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

**Azione positiva 1:** Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

**Azione positiva 2:** Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi 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.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

### **3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

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

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

**Azione positiva 1:** Garantire che nelle commissioni di concorso e selezione vi sia la presenza di almeno un terzo di componenti di ciascun genere.

**Azione positiva 2:** Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

**Azione positiva 3:** garantire che, nella redazione dei bandi di concorso e nelle selezioni, sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in termini di pari opportunità.

**Azione positiva 4:** garantire che, nelle richieste di designazione inoltrate a soggetti esterni ai fini della nomina in commissioni, comitati ed altri organismi collegiali, previsti da norme statutarie e regolamentari dell'Ente, sia richiamata l'osservanza delle disposizioni legislative in tema di pari opportunità e la necessità di un'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

**Azione positiva 5:** 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.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti.

#### **4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE**

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

**Finalità strategica:** Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

**Azione positiva 1:** Per quanto riguarda i Responsabili di Settori e Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

**Azione positiva 2:** Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settori e Servizi sul tema delle pari opportunità.

**Azione positiva 3:** Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità.

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti.

#### ***ORGANI E UFFICI COINVOLTI***

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti organi e servizi ciascuno per le proprie competenze:

- Organi istituzionali (Presidente, Consiglio dell'Unione, Giunta dell'Unione)
- Comitato Unico di Garanzia
- Responsabili di settore/Titolari di P.O.

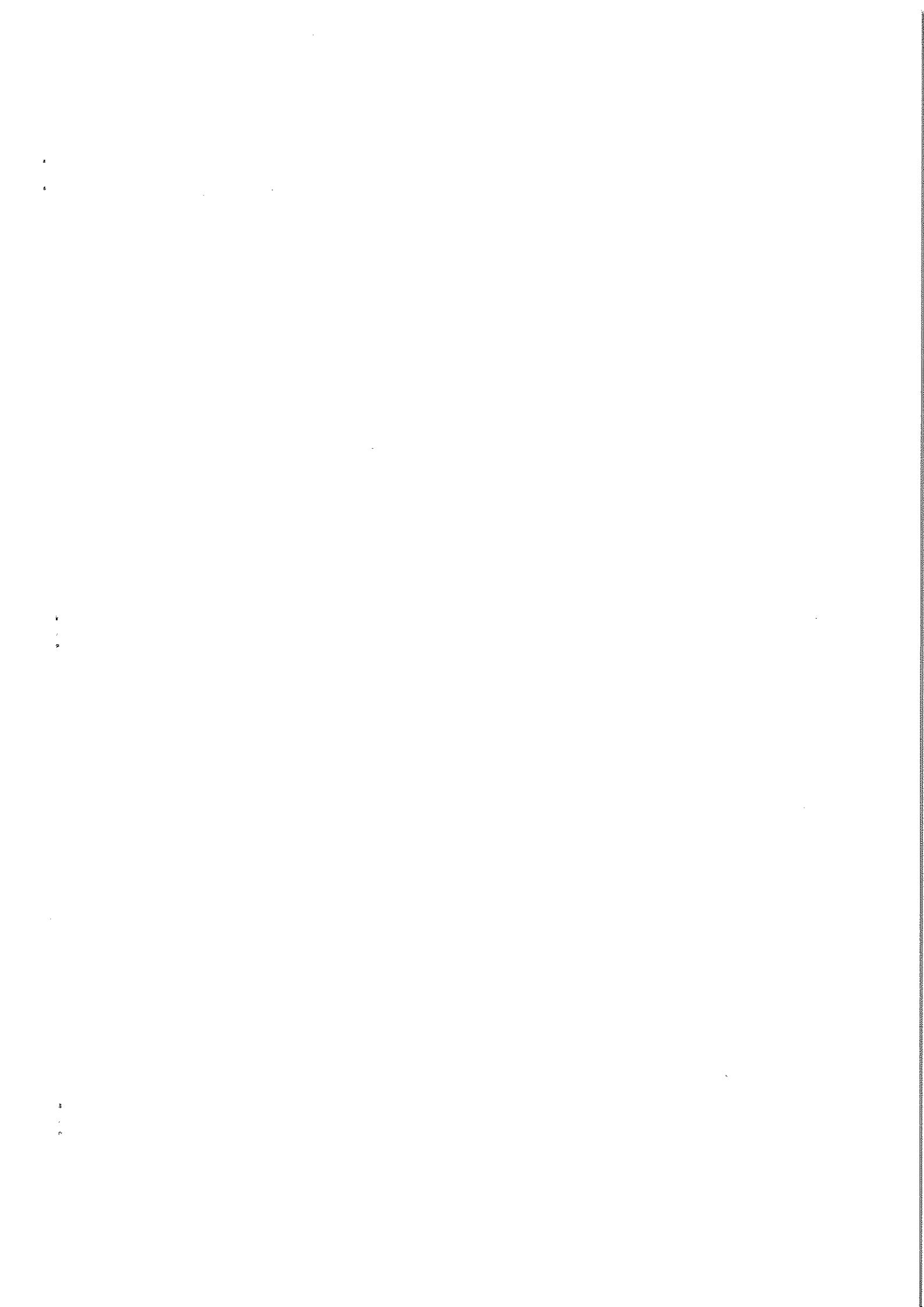
#### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2019/2020)

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.





Del che si è redatto il presente verbale, approvato e sottoscritto come segue:

*IL PRESIDENTE*  
F.to CLAUDIO D'EMILIO

*IL SEGRETARIO UNIONE*  
F.to Dott.ssa Floriana Tambasco

---

Il sottoscritto Segretario dell'Unione, visti gli atti d'Ufficio,

**ATTESTA**

- che la presente deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del TUEL;

	IL SEGRETARIO UNIONE
	F.to Dott.ssa Floriana Tambasco

---

Il sottoscritto Responsabile Albo Pretorio, visti gli atti d'Ufficio,

**ATTESTA**

- che la presente deliberazione:

- viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line dell'Unione il 06-12-2018 al n.722, per rimanervi quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art.124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Palena, 06-12-2018	IL RESPONSABILE ALBO PRETORIO
	F.to Giovanni Chiaverini

---

La presente deliberazione è copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Palena, 06.12.2018	IL SEGRETARIO UNIONE
	Dott.ssa Floriana Tambasco

