

**IL SEGRETARIO**  
F.to Dr. Claudio Auricchio

**IL PRESIDENTE**  
F.to Rag. Angelo Serra

SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE PER QUANTO ATTIENE LA REGOLARITA' TECNICA DEL PRESENTE ATTO, AI SENSI DELL'ART.49 TESTO UNICO 18 AGOSTO 2000, N.267.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
F.to Geom. Floriano Malandrino

[X] Si certifica che la sopraestesa deliberazione, è stata resa pubblica all'Albo Pretorio comunitario on-line del sito istituzionale della comunità Montana e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi dal /01/2021

[X] è stata dichiarata immediatamente eseguibile.

**Il Responsabile della pubblicazione**  
F.to Rag. Giuseppe Gargione

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE IN ATTI

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
f.to Dr. Claudio Auricchio



**COMUNITA' MONTANA ALENTO MONTE-STELLA**

VIA ROMA N.1 84050 LAUREANA CILENTO (SA)

TEL 0974-850511 FAX 0974-850521 C.F. 90002090653

[www.alento-montestella.sa.it](http://www.alento-montestella.sa.it) e-mail [info@alento-montestella.sa.it](mailto:info@alento-montestella.sa.it)

**COPIA**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA ESECUTIVA**

Numero: 58 del 29/12/2020

**OGGETTO:** D.Lgs. 198/2006 – APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022.

L'anno **duemilaventi**, il giorno **ventinove** del mese di **dicembre** alle ore 18,30, in **Laureana Cilento**.

**A seguito di regolare avviso si è riunita la Giunta Esecutiva.**

Risultano presenti ed assenti i Sigg.;

N°	COGNOME	NOME	PRESENTE	ASSENTE
1	SERRA	ANGELO	X	
2	DELLA GRECA	GIUSEPPE	X	
3	GALZERANO	NICOLA	X	

Assume la Presidenza il Sig. Serra Angelo - Presidente;

Verbalizza la seduta il Segretario Generale Dr. Claudio Auricchio.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento.

## LA GIUNTA ESECUTIVA

### PREMESSO CHE:

- l'art. 7 comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscono " *parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro*";
- la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007 " *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" sottolinea l'importanza del ruolo ricoperto dalle Pubbliche Amministrazioni ai fini della promozione e attuazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane;
- l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 " *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, prevede che gli Enti Locali predispongano 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 sul lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

**CONSIDERATO** che gli obiettivi del suddetto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

**VALUTATA** la necessità di promuovere azioni positive per le pari opportunità che investono trasversalmente vari settori dell'Ente;

**RITENUTO** opportuno, per tutto quanto sopra, procedere all'approvazione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022, rispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze organizzative di questo Ente confermando l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come disposto dalla normativa;

### VISTI

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. n. 198/2006;
- il D.Lgs. n. 196/2000;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- l'art. 48 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267;
- i pareri istruttori ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

**A VOTI UNANIMI** espressi nelle forme di legge,

### DELIBERA

- 1) di approvare, per le motivazioni espresse in premessa e che si intendono qui per integralmente riportate, l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022 individuato come allegato sub A) che fa parte integrante e sostanziale del presente atto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;
- 2) di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS.;
- 3) di dichiarare la presente delibera immediatamente eseguibile con separata ed unanime votazione.



**COMUNITA' MONTANA ALENTO MONTE-STELLA**

VIA ROMA N.1 84050 LAUREANA CILENTO (SA)

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022**

### **Premessa**

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, 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 2020 – 2022.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunitaria 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 partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

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.

### **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

#### **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 e, ove possibile, verticali.

**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 portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunitaria, utilizzando le professionalità esistenti.

**Azione positiva 2:** predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Responsabili di P.O.

**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, 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:** sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time.

**Azione positiva 2:** prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

**Azione positiva 3:** 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.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Responsabili di P.O.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, 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 femminile che maschile, 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:** programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

**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:** 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.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Responsabili di P.O.

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

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

**Obiettivo:** Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

**Finalità strategica:** aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di P.O., favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

**Azione positiva 1:** programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.

**Azione positiva 2:** informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga.

**Azione positiva 3:** informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet dell'Ente.

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Responsabili di P.O. – Segretario - Ufficio Personale - C.E.D. e Ufficio Relazioni con il Pubblico.

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