



COMUNITA' MONTANA
"VALLO DI DIANO"

84034 PADULA (SA) – Località Vascella

Copia

DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNITARIA

Verbale n 119 del Reg.	OGGETTO PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025/2027
del 06/12/2024	
Prot. n.	
Del	

L'anno 2024 il giorno 06 del mese di dicembre alle ore 12,38, si è riunita la Giunta Comunitaria convocata con apposito avviso.

Sono presenti:

			Presenti	Assenti
Vittorio	Esposito	Presidente	X	
Michela	Cimino	Assessore	X	
Antonio	Pagliarulo	Assessore	X (*)	
Attilio	Romano	Assessore	X (*)	
Gaetano	Spano	Assessore	X	

(*) collegato in videoconferenza non presente in sede

Partecipa il vice segretario generale **Dott.ssa Beatrice Simone**, incaricata della redazione del verbale.

Assume la presidenza il Presidente **dott. Vittorio Esposito**

Constatato legale il numero degli interventi il Presidente dichiara aperta la seduta e invita la G.C. a discutere e a deliberare sull'oggetto sopra indicato

La Giunta Comunitaria

Premesso che in riferimento alla richiesta di parere, formulata ai sensi dell'art.49, comma 1, del D.Lgs 267/2000, sono stati espressi, sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, i seguenti pareri:

Parere	Testo	Esito	Data	Responsabile
Tecnico	Art.49, comma 1, D.Lgs267/2000	Favorevole	06/12/2024	F.to dott.ssa Beatrice Simone
Contabile	Art.49, comma 1, D.Lgs267/2000	Favorevole	06/12/2024	F.to dott.ssa Beatrice Simone

Premesso che 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 2023-2025;

che il Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n.144" e, in particolare, l'art. 7, comma 5, prevede:

- che gli Enti, tra cui le Amministrazioni, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi;

che con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione della C.M.V.D 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. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
2. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

che 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;

vista la proposta di piano di azioni positive per il periodo 2025/2027;

preso atto che nel merito saranno informate le rappresentanze sindacali unitarie;

visto il vigente Statuto Comunitario;

PROPONE

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto.

2) di **ADOTTARE il Piano di Azioni Positive triennio 2025/2027** tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, come di seguito si riporta:

PIANO DI AZIONI POSITIVE (comma 5, art.7 D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196)

Premessa:

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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 debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del Dlgs 3/2/93, n.29 (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).

Azioni positive previste nel triennio 2025/2027

Le politiche del lavoro adottate nella Comunità Montana "Vallo di Diano" negli anni precedenti hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati al 31/12/2023 dimostrano come l'accesso all'impiego nella Comunità Montana "Vallo di Diano" da parte delle donne non incontri ostacoli. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni apicali non evidenziano divari attesa la modesta dotazione organica tra generi e, comunque, non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio. **Dipendenti per sesso e categoria tot. n. 9 a tempo indeterminato:**

Categoria	Maschi	Femmine
B	1	
C	2	1
D	4	1

Per il triennio 2025/2027 si prevedono le seguenti azioni positive:

- Valutazione delle prestazioni e dei risultati: tra i vari criteri non è prevista la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica.
- Prevenzione mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.
- Congedi parentali: la Comunità Montana "Vallo di Diano" è impegnata non solo ad applicare puntualmente la vigente normativa, ma ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le RSU.
- Part time: In ottemperanza alle indicazioni fornite con la Circolare nr. 9 del 30/6/2011 emanata congiuntamente dai Ministri Carfagna, Brunetta e Giovanardi, si intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.
- Molestie sessuali: la Comunità Montana "Vallo di Diano" si impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U.
- Attuazione del Piano L'Amministrazione Comunitaria informerà le RSU impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano. S'impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione.

- L'amministrazione s'impegna, altresì, a provvedere al controllo in itinere del piano al fine di monitorare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo);
- di trasmettere copia della presente alle OO.SS. e RR.SS.UU. competenti nonché al nucleo di valutazione.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Con il presente Piano di Azioni Positive la Comunità Montana Vallo di Diano intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di aggiornamento;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità anche attraverso l'attribuzione di incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- 4) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Descrizione intervento: FORMAZIONE

La Comunità Montana Vallo di Diano favorirà, con l'ausilio del Comitato Unico di Garanzia la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità

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 Area/Settore con ciascun Dirigente/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: Dirigenti di Area/ Responsabili di Settore P.O. – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Descrizione intervento: FLESSIBILITÀ DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Nella Comunità Montana Vallo di Diano, confermato dal Regolamento sull'orario di lavoro del personale dipendente approvato con deliberazione della Giunta comunitaria, è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine turno.

Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

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: Dirigenti di Area/ Responsabili di Settore P.O. – Segretario Generale – Ufficio Personale.

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.

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: 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: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

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 Dirigenti di Area/ Responsabili di Settore 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 Area/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.

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 della Comunità Montana.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, C.E.D. e Ufficio Relazioni con il Pubblico, Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Dirigenti di Area/ Responsabili di Settore P.O., a tutti i cittadini.

DISCIPLINA DEL PART-TIME

La Comunità Montana Vallo di Diano, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

COMMISSIONI DI CONCORSO

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di una donna.

BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

Successivamente e con votazione unanime, separatamente espressa si dichiara il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs 267/2000.

LA GIUNTA COMUNITARIA

Vista la su estesa proposta di deliberazione;

Visto il vigente Statuto comunitario;

Visto il vigente Regolamento di contabilità;

Visti gli arti. 42 e 48 del D.Lgs. 267/2000 e ritenuta la propria competenza a provvedere sull'oggetto;

Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica espresso dal competente Responsabile di Area proponente ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità contabile espresso dal competente Responsabile di Area ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenuto di approvare la proposta di deliberazione di cui sopra facendo proprie le motivazioni di cui alla stessa;

Ad unanimità di voti, espressi nei modi di legge

DELIBERA

di approvare la proposta di deliberazione su estesa;

Successivamente, stante l'urgenza, con votazione unanime resa nei modi e forme di legge

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

F.to Il Presidente
Dott. Vittorio Esposito

F.to Il vice Segretario
Dott.ssa Beatrice Simone

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che la deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line il 19 DIC 2024
e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

19 DIC 2024
Padula,

F.to Il vice segretario
Dott.ssa Beatrice Simone

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 06/12/2024 ai sensi dell'articolo 134 comma 4 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000.

Padula, **19 DIC 2024**



F.to Il vice segretario
Dott.ssa Beatrice Simone

La presente copia è conforme all'originale in atti.

Il vice segretario
Dott.ssa Beatrice Simone