



**Unione di Comuni**  
**Città - Territorio Val Vibrata**

64015 Nereto (TE)

Sede Amministrativa: Via A. Fabrizi 2, 64027 Sant'Omero (TE)

P.I.: 01438600676 – Tel/fax: 0861 851825

Sito Internet: [www.unionecomunivalvibrata.it](http://www.unionecomunivalvibrata.it)

E-mail: [segreteria@unionecomunivalvibrata.it](mailto:segreteria@unionecomunivalvibrata.it)

PEC: [unionecomunivalvibrata@pec.it](mailto:unionecomunivalvibrata@pec.it)

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMPLESSIVA**  
**COPIA**

<b>N. 52</b>	<b>OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE</b>
<b>Data 26/08/2015</b>	

L'anno **2015** il giorno 26 del mese di agosto alle ore 16:15 nella sede dell'Unione dei Comuni sita in Via A. Fabrizi n. 2 – **Sant'Omero**, si è riunita la **Giunta Complessiva dell'Unione di Comuni Città – Territorio "Val Vibrata"**, presieduta dal Presidente Leandro Pollastrelli costituita come segue:

Comune	Componente	N° Quote	Presenti		Assenti	
			Comp.	Quote	Comp.	Quote
Alba Adriatica	Tonia Piccioni	6			X	6
Ancarano	Pietrangelo Panichi	2	X	2		
Civitella del Tronto	Riccardo De Dominicis	4	X	4		
Colonnella	Leandro Pollastrelli	2	X	2		
Controguerra	Mauro Scarpantonio	2	X	2		
Corropoli	Umberto D'Annunziis	2	X	2		
Martinsicuro	Paolo Camaioni	6			X	6
Nereto	Giuliano Di Flavio	2	X	2		
Sant'Egidio alla Vibrata	Rando Angelini	4	X	4		
Sant'Omero	Andrea Luzii	4	X	4		
Torano Nuovo	Alessandro Di Giacinto	2	X	2		
Tortoreto	Massimo Tarquini	4	X	4		
Torano – Quote aggiunte ai sensi del comma 3 <sup>^</sup> . art. 14 dello Statuto		2				
<b>TOTALE N.°</b>		<b>40</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>12</b>

Funge da Segretario il Dott. Giuseppe Foschi.

Il Presidente constatato il numero legale degli intervenuti rende legale la seduta la dichiara aperta e invita i presenti a trattare la materia in oggetto.

## LA GIUNTA COMPLESSIVA

PREMESSO CHE :

-Il D.Lgs. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246”, che coordina le disposizioni di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”, stabilisce all’art. 48 che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive *miranti a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro*”;

-La Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro 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;

VISTO l’art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all’adozione di piani triennali per le “azioni positive” da finanziare nell’ambito delle disponibilità di bilancio senza nuovi o maggiori oneri;

VISTO CHE l’ufficio competente ha predisposto una proposta di Piano di azioni positive per il triennio 2015-2017, tendente ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

DATO ATTO CHE gli obiettivi 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;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento della previsione di cui all’art. 48 del D.Lgs. 198/2006 è prevista la sanzione di cui all’art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche: *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*;

PRECISATO che l’adozione del Piano delle Azioni Positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi anche perchè l’ente locale, quale ambito di governo più vicino al cittadino, rappresenta il livello di intervento più idoneo a combattere il persistere e il riprodursi delle disparità di genere e a promuovere una società veramente equa;

PRESA VISIONE del documento Piano Azioni Positive per il triennio 2014-2016 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Visto il vigente Statuto dell’Ente;

Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

ACQUISITO il parere rese dal Responsabile dei Servizio, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Con voto unanime favorevole legalmente espresso,

**DELIBERA**

- 1) La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) Di adottare il **Piano di Azioni Positive per il triennio 2015-2017**, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/06 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 da allegato alla presente deliberazione e che con essa ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 3) Di dare atto che dovrà essere fornita all'Amministrazione, almeno con cadenza annuale, specifica relazione in merito alle azioni poste in essere ed ai risultati raggiunti;
- 4) Di demandare l'attuazione del Piano citato all'istituendo Comitato Unico di garanzia per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 L. 183/2010), con compiti propositivi, consultivi e di verifica sul rispetto delle Pari Opportunità;
- 5) Di trasmettere copia della presente alle OO.SS. nonché al Nucleo unico di Valutazione;
- 6) Di pubblicare la presente sul sito internet dell'Ente nell'apposita sezione 'Pari opportunità';
- 7) Di dichiarare la presente deliberazione, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Il presente atto viene letto, approvato e sottoscritto:

**Si certifica che la presente copia è conforme all'originale. Si compone di n.      facciate e n. allegati.**

Sant'Omero, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO**  
Dott. Giuseppe Foschi



ALLEGATO ALLA Delibera di Giunta N. 52 DEL 26/08/2015

Oggetto:

**ADOZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

---

---

*PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA*

(Art. 49, comma 1 – D.Lgs n. 267 del 18.08.2000)

In ordine alla regolarità tecnica, il sottoscritto esprime:

PARERE FAVOREVOLE

Il Responsabile del servizio

F.to dott. Giuseppe Foschi

Li, 26.08.2015

---

---

*PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE*

(Art. 151, comma 4 – D.Lgs n. 267 del 18.08.2000)

In ordine alla regolarità contabile, il sottoscritto esprime:

PARERE FAVOREVOLE

Il Responsabile del Servizio Finanziario

F.to Dr. Giuseppe Foschi

Li,

---

---



***Unione di Comuni  
Città - Territorio Val Vibrata***

*Viale Europa snc - 64015 Nereto (TE)*  
P.I.: 01438600676 – Tel/fax: 0861 851825  
Sito Internet: [www.unionecomunivalvibrata.it](http://www.unionecomunivalvibrata.it)  
E-mail: [info@unionecomunivalvibrata.it](mailto:info@unionecomunivalvibrata.it)  
PEC: [unionecomunivalvibrata@pec.it](mailto:unionecomunivalvibrata@pec.it)

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2015-2017

( art. 48, comma 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)

---

(approvato con deliberazione della Giunta Complessiva n.....in data ..... )

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Il suddetto D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 all’art. 48 impone a ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare un proprio Piano triennale delle azioni positive.

Dal disposto normativo risulta chiaro che la finalità del suddetto Piano è, preliminarmente, quella 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” individuando in particolare tra i possibili ambiti su cui ogni realtà pubblica deve attivarsi, quello delle attività e delle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore ai due terzi.

Anche 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”, pone come punto indiscutibile il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze”, considerandole come fattore di qualità e specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A..

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L’Unione di Comuni Città Territorio Val Vibrata, sulla base di quanto stabilito dall’art. 48 D.Lgs. n. 198 dell’ 11.04.2006, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, assicurando la rimozione degli ostacoli che ne impediscono la piena realizzazione, attraverso l’adozione del presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2015 – 2017.

## SITUAZIONE ATTUALE

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio, a tempo indeterminato e determinato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI n. 3 oltre

DONNE n. 1 ( tempo indeterminato)

UOMINI n. 2

Responsabili di area: Uomini 2

Si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006.

## OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano si sviluppa in obiettivi da raggiungere e azioni positive attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

### **Obiettivo 1.**

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

L'Unione di Comuni si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Tale obiettivo verrà realizzato attraverso le seguenti azioni positive:

- completamento nell'anno 2015 della procedura per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che costituirà un motore propulsivo per tutte le iniziative concernenti le pari opportunità, attraverso:
  - ✓ individuazione e nomina dei componenti e costituzione del CUG;
  - ✓ approvazione del regolamento interno per il funzionamento del CUG;
  - ✓ informazione interna a tutti i dipendenti ed esterna attraverso il sito istituzionale dell'Ente sulla costituzione del CUG ed il suo funzionamento;
- elaborazione ed adozione, ai sensi dell'articolo 19, comma 3, lettera d) del CCNL 14 settembre 2000 e delle vigenti direttive europee, di uno specifico codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali, tutti i casi di mobbing, di atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente o altri atti di discriminazione relativi alla sfera privata delle lavoratrici e dei lavoratori, da pubblicare sulla sezione CUG del sito istituzionale dell'Ente.

### **Obiettivo 2.**

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Le attività formative programmate dall'Ente dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati, al fine di sviluppare nell'arco del triennio una crescita professionale e/o di carriera ed un miglioramento della qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Per la realizzazione di tali obiettivi dovranno essere intraprese le seguenti azioni positive:

- organizzare percorsi formativi, ove possibile, in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, privilegiando le

- giornate di rientro lavorativo con eventuale facoltà di scelta tra il turno del mattino o del pomeriggio per meglio consentire la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- favorire la partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento professionale organizzati internamente all'Amministrazione, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro;
  - incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Amministrazione, per favorire la presenza del personale femminile nei ruoli di vertice;
  - programmare iniziative formative atte a favorire il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari, personali e di maternità, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante;
  - prevedere formazione professionale a sostegno della progressione di carriera e della desegregazione orizzontale e verticale;
  - effettuare analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrare nei livelli inferiori.

### **Obiettivo 3.**

Accesso al lavoro / assunzioni.

Le procedure di accesso al lavoro ed assunzione del personale dell'Ente dovranno essere improntate ai principi di parità di trattamento e pari opportunità tra uomini e donne.

A tal fine dovranno essere attuate le seguenti azioni positive:

- monitoraggio sulla costituzione delle commissioni di concorso e selezione secondo quanto stabilito dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001, ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni devono riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- esame preventivo sui bandi di selezione pubblica di personale al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'Amministrazione per il genere femminile;
- eliminazione nella procedura di selezione di ogni privilegio per l'uno o l'altro sesso, attraverso la previsione che in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Unione di Comuni si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- eliminazione di ogni prerogativa nella dotazione organica per soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Unione di Comuni valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

### **Obiettivo 4.**



## Organizzazione e orario del lavoro.

L'Unione di Comuni favorisce l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, ponendo in atto azioni che prendano in considerazione le differenti esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona. Attraverso l'utilizzo di tempi di lavoro più flessibili, si ottiene un potenziamento delle capacità dei lavoratori e delle lavoratrici realizzando economie di gestione all'interno dell'Ente.

Le relative azioni positive da attuare sono le seguenti:

- prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, attivando forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;
- saranno oggetto di particolare attenzione eventuali richieste di effettuazione di un orario di lavoro oltre la flessibilità concessa dal disciplinare comunale (richieste, queste, avanzate nella stragrande maggioranza dei casi, da dipendenti di sesso femminile);
- prevedere all'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi la disciplina della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, assicurando tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti;
- implementare quale forma di lavoro flessibile lo strumento del telelavoro al fine di meglio conciliare le esigenze lavorative dell'Ente con le esigenze personali e familiari, prevedendo la relativa disciplina nel regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- dare attenzione a particolari necessità di tipo familiare o personale che vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti,
- 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;

## **Obiettivo 5.**

Progressione di carriera e professionalità.

L'Unione di Comuni si impegna ad assicurare assoluta parità di trattamento tra uomini e donne al fine di fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, progressioni economiche, incentivi e valutazioni premiali, al fine di creare un ambiente lavorativo stimolante e migliorare la performance dell'Ente.

A partire dall'anno 2013 trova applicazione il nuovo sistema premiante introdotto con il D.Lgs. 150/09 disciplinato, nell'Unione di Comuni, dal regolamento del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".

Si ritiene che detto "Sistema" possa offrire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia. Tra l'altro, sia il sistema premiante, sia gli obiettivi su cui si basa il Piano della Performance sono

stati individuati secondo la logiche meritocratiche senza discriminazioni di genere e, soprattutto, senza collegamenti con la presenza in servizio, al fine di non ostacolare in alcun modo la valutazione delle dipendenti con carico familiare (che usufruiscono, in maggior misura, della flessibilità oraria e di congedi parentali più numerosi e più prolungati).

Le azioni positive da intraprendere sono le seguenti:

- programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile;
- affidare gli 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 creare discriminazione tra sesso femminile e quello maschile;
- promuovere la partecipazione delle donne negli organismi collegiali;
- promuovere la presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili (sostegno della desegregazione orizzontale);
- effettuare un monitoraggio sui bandi di progressione verticale/orizzontale e sulla mobilità interna;
- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione di premi, incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;
- applicare anche per l'anno 2015 il sistema premiante introdotto con il D.Lgs. 150/09 e disciplinato, nell'Unione di Comuni, dal regolamento del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", che verrà applicato sul raggiungimento degli obiettivi;

#### **Obiettivo 6.**

Utilizzo di un linguaggio non discriminatorio.

Verrà sottoposta all'attenzione dell'istituendo CUG la predisposizione di un documento (ad es. una circolare interna) che incoraggi il personale all'adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, utilizzando in tutti i documenti di lavoro (atti amministrativi, relazioni, regolamenti, ecc....) un linguaggio non discriminatorio (ad esempio utilizzando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi – come "persone" anziché "uomini", "lavoratori e lavoratrici" anziché "lavoratori" o evitando, ad esempio, il titolo di "signora" quando può essere sostituito il titolo professionale).

#### **Obiettivo 7.**

Informazione.

L'Ente si propone di promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

A tal fine si prevedono le seguenti azioni positive:

- realizzazione sul sito istituzionale dell'Ente di una apposita sezione, denominata "pari opportunità", nella quale pubblicare il presente piano di azioni positive, i nominativi dei componenti del CUG ed il suo regolamento di funzionamento, le informazioni su iniziative dell'amministrazione in tema di pari opportunità, nonché l'indicazione di link attinenti alla tematica ed altre notizie utili;

- assicurare aggiornamenti periodici, almeno annuali, sulla normativa in materia di pari opportunità, sia attraverso la pubblicazione nell'apposito spazio sul sito istituzionale dell'Ente, sia sulla rete intranet per tutti i dipendenti dell'Amministrazione.

## DURATA E MONITORAGGIO DEL PIANO

Il presente Piano di Azioni positive ha durata triennale (2015-2017).

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet nell'apposita sezione 'Pari Opportunità' e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet dell'Ente.

Nel corso del periodo di vigenza saranno raccolti 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.

La verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex-post del presente Piano è affidata all'istituendo CUG che periodicamente si riunirà anche al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione del Piano medesimo.

***CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE***

Si certifica che la presente deliberazione n° 52 del 26/08/2015, formata da n° \_\_\_\_\_ fogli e n° \_\_\_\_\_ facciate, è stata pubblicata per quindici giorni consecutivi ai sensi del Decreto Legislativo 267/2000 articolo 134.

Sant'Omero, li

**IL SEGRETARIO**  
f.to Dott. Giuseppe Foschi

---

***CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'***

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il

- ( X ) perché dichiarato immediatamente eseguibile
- ( ) per decorrenza dei termini di pubblicazione all'Albo Pretorio

**IL SEGRETARIO**  
f.to Dott. Giuseppe Foschi