



**ENTE IDRICO
CAMPANO**

DELIBERAZIONE N. 27 DEL 10 GIUGNO 2019

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE.

L'anno duemiladiciannove, il giorno 10 del mese di giugno alle ore 15.00 nella sala in via A. de Gasperi, 28 in Napoli, previa formale convocazione intervenuta ai sensi dell'art. 7 del vigente Statuto, si è riunito il Comitato Esecutivo dell'Ente Idrico Campano.

Il Presidente rileva che la riunione è stata regolarmente convocata e risultano presenti per appello nominale i seguenti componenti:

	Cognome e Nome	PRESENTE	ASSENTE
1	Mascolo Luca	X	
2	Caiazza Raffaele	X	
3	Capone Giuseppe		X
4	Caruso Rosario		X
5	Centanni Gelsomino	X	
6	Colucci Giovanni		decaduto
7	De Michele Francesco	X	
8	De Simone Raffaele		decaduto
9	Esposito Vincenzo	X	
10	Feole Ludovico Tommaso	X	
11	Lombardi Nino		X
12	Panza Floriano	X	
13	Parente Giuseppe	X	
14	Parisi Salvatore	X	
15	Piscopo Carmine	X	
16	Rainone Felice	X	
17	Romualdo Mario	X	
18	Russo Antonio		X
19	Sarnataro Luigi	X	
20	Scotto Giuseppe	X	

Il Presidente prende atto che sono presenti n. 14 componenti del Comitato Esecutivo su 18 ancora in carica e constatato il rispetto del numero legale dichiara valida la seduta.

Partecipa alla seduta il Direttore Generale dell'Ente Idrico Campano prof. ing. Vincenzo Belgiorno che funge da Segretario verbalizzante.

IL COMITATO ESECUTIVO

Premesso che

- la legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15 denominata "*Riordino del servizio idrico integrato ed istituzione dell'Ente Idrico Campano*", come modificata dalla legge regionale 2 agosto 2018, n. 26, nel definire l'ATO Unico Regionale, ha istituito l'Ente Idrico Campano (EIC) quale Ente di Governo dell'Ambito Territoriale Ottimale Regionale;
- l'EIC ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotata di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile giusta previsione dell'art. 7, comma 2, legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15;
- "[...] all'EIC si applicano le disposizioni di cui al Titolo IV della parte I e quelle di cui ai Titoli I, II, III, IV, V, VI e VII della parte II del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267", come previsto dall'art. 9, comma 2, della legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15;
- la rimozione di ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne costituisce un principio che l'EIC fa proprio nel suo fondamento teorico e nella sua declinazione operativa;
- l'evoluzione della disciplina sulle pari opportunità, che trova il suo fondamento nella legge n. 125/1991 (*Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro*) a cui è seguito il D. Lgs. n. 29/1993, sostituito con il D. Lgs. n. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", ha provveduto ad estendere anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
- l'art. 7 del D. Lgs. 196/2000 "*Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive*" ha introdotto, inoltre, per la pubblica amministrazione l'obbligo dell'adozione di piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- il D. Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" riprende e coordina in un testo unico l'intera normativa di riferimento;
- detta ultima normativa prevede, all'art. 48, che le Amministrazioni Pubbliche debbono adottare un piano di azioni positive, di durata triennale, finalizzate a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane, garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne;
- detta normativa contempla, altresì, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;
- l'adozione di "*azioni positive*" viene declinata, giusta previsione dell'art. 42 "*Adozione e finalità delle azioni positive*" del precitato Decreto, attraverso misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;
- la Direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nelle pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale;
- detta Direttiva si pone l'obiettivo di dare completa attuazione alle disposizioni normative vigenti e di facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, di sviluppare best

practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, di orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione;

- il D. Lgs. 150/2009, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa coinvolga, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- l'art. 21 della L. 183/2010 è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001;
- in particolare, la modifica dell'art. 7 co. 1 ha ampliato l'applicazione delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. 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 norma allarga il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui *"La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla 4 specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"*;
- lo stesso art. 7 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 prevede che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*, delineando nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate, quindi, a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi;
- le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale;
- occorre, pertanto, procedere all'approvazione di un Piano triennale di azioni positive in grado di assicurare gli obiettivi previsti dalla citata normativa di riferimento.

Tanto premesso e visti:

- il Testo Unico degli Enti Locali D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- la legge regionale 2 dicembre 2015, n. come modificata dalla legge regionale 2 agosto 2018, n. 26;
- la legge n. 125/1991;
- il D. Lgs. 196/2000;
- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D. Lgs. n. 198/2006
- la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nelle pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità;
- il D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008;
- il D. Lgs. n. 150/2009;
- la l. n. 183/2010;
- Il vigente Statuto dell'Ente Idrico Campano;
- la proposta di delibera a cura del Direttore generale;

all'unanimità dei presenti

DELIBERA

1. di stabilire che la premessa costituisce ai sensi dell'art. 3 della Legge 241/1990, parte integrante e sostanziale del presente atto e che essa si intende qui richiamata nella sua interezza;
2. di approvare l'allegato "*Piano triennale di azioni positive dell'Ente Idrico Campano*";
3. di dare mandato al Direttore Generale, in ragione dei poteri attribuitigli dalla legge, dallo Statuto e dai Regolamenti di disporre la trasmissione in copia del Regolamento allegato al presente atto, di cui costituisce parte integrante e sostanziale, alla Delegazione trattante di parte pubblica, alle RSU, alle OO. SS. e pubblicata, oltre che all'Albo Pretorio on line, sul sito istituzionale dell'Ente;
4. di dare atto che al presente atto, nonché agli atti conseguenti alla presente deliberazione, non si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria;
5. di dare atto che i componenti del Comitato Esecutivo hanno dichiarato che per loro non sussiste obbligo di astensione nel caso di specie, né conflitto d'interesse;
6. di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il Direttore Generale
prof. ing. Vincenzo Belgiorno




Il Presidente
prof. Luca Masciola

