



COMUNE DI MASSA LUBRENSE

Provincia di Napoli

COPIA

La presente deliberazione:

- E' stata partecipata ai Capi Gruppo consiliari con nota n. _____ del _____ notificata in pari data (art. 125 c. 1 del D. Lgvo 267/2000);
- E' stata partecipata alla Prefettura di Napoli con nota n. _____ del _____ ricevuta il _____ (art.135 c. 2 del D. Lgvo 267/2000);

IL RESPONSABILE UFFICIO SEGRETERIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.

3

OGGETTO: Approvazione "Piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020 di cui al D.Lgs 198/2006.

L'anno Duemiladiciotto il giorno diciotto del mese di **gennaio** alle ore 12,00 in Massa Lubrense, nella Casa Comunale, previo inviti, si è riunita la Giunta Comunale.

L'adunanza è presieduta dal Sindaco, geom. Lorenzo Balducelli.

Dei seguenti Assessori in carica:

1. **Avv.Giovanna Staiano**
2. **Dott.Antonio Mosca**

3. **Dott.ssa Nunzia Sonia Bernardo**
4. **Avv.Sergio Fiorentino**

risultano assenti i Sigg=====

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Valerio Costabile il quale funge anche da verbalizzante. Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita

LA GIUNTA COMUNALE

ad esprimersi in ordine alla proposta di deliberazione in discussione sulla quale sono stati acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 49 del D.Lgvo n.267/2000 così come inseriti nel presente verbale.

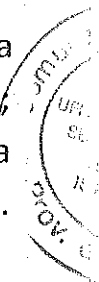
L'Assessore alle Pari Opportunità dott.ssa Nunzia Sonia Bernardo, dà lettura della proposta allegata alla presente;

LA GIUNTA COMUNALE

- Udita la proposta dell'Assessore alle Pari Opportunità dott.ssa Nunzia Sonia Bernardo e, visti gli atti in essa citati;
- Visto il D. L.gvo 18.08.2000, n. 267:
- Con voti unanimi, resi nei modi di legge;

DELIBERA

- 1) La proposta dell'Assessore alle Pari Opportunità dott.ssa Nunzia Sonia Bernardo, è approvata, essa si intende qui integralmente riportata e trascritta,
- 2) La presente delibera – con separata ed unanime votazione – è resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D. L.gvo n. 267/2000



COMUNE DI MASSA LUBRENSE
Provincia di Napoli

SEDUTA DI GIUNTA COMUNALE DEL

18.01.2018

OGGETTO PROPOSTA:

Approvazione "Piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020" di cui al D.Lgs 198/2006.

La proposta contenuta nel presente atto è d'iniziativa dell'assessore alle Pari Opportunità

ed è stata curata per l'istruttoria dal servizio/ufficio **Pubblica Istruzione – Servizi Sociali –**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA
(art. 49 D. Lgvo n. 267/2000)

Visto: con parere favorevole



Massa Lubrese, 17.01.2018

Il responsabile del Servizio:

Dott.ssa Filomena Maresca

IMPUTAZIONE DELLA SPESA E PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE
(art. 49 D. Lgvo n. 267/2000)

Bilancio di previsione
Stanziamiento definitivo

Competenze/Residui - Codice

- Capitolo

Impegni precedenti

Disponibilità

Visto: con parere favorevole

Massa Lubrese, il 17.01.2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
dr. Antonio Tramontano

Oggetto: Approvazione “Piano della azioni positive per il triennio 2018/2020” di cui al D.Lgs 198/2006.

Relazione istruttoria

Premesso:

che 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 e 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”;

che la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità “ Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche” indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A.;

che l’art. 57, comma 1, del D.lgs 165/2001, così come modificato dall’art. 21 comma 1 lettera C) della legge n. 183/2010, prevede che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “ Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che, sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche”;

che l’art. 21 della citata legge 183/2010 stabilisce che “ le modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia sono disciplinati da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri...”;

che tali linee guida sono state stabilite con Direttiva del Consiglio dei Ministri del 04.03.2011;


che con determina del Segretario Generale prot. n. 5687 del 18.03.2015 sono stati nominati, ai sensi dell’art. 21 della legge n. 183/2010 e s.m.i., i componenti del Comitato Unico di Garanzia;

che tale Organismo nella seduta del 15.01.2018 ha predisposto il piano di azioni positive per il triennio 2018/2020, nel rispetto dei compiti allo stesso assegnato ai sensi dell’art. 57, comma 1, del D.Lgs 165/2001, così come introdotto dall’art. 21 della Legge 183/2010 e della richiamata Direttiva, quale proposta da sottoporre all’approvazione della Giunta Comunale;

Rilevato che il Comune di Massa Lubrense , in coerenza con la normativa di istituzione dei CUG (Comitati Unici di Garanzia), intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutto il personale e dando voce ad un sempre più diffuso e convinto sentimento di condanna dei fenomeni vessatori di vario genere;

Si trasmette per l’approvazione della Giunta Comunale l’allegato piano di azioni positive per il triennio 2018/2020, composto da n. 6 articoli.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
UFFICIO ASSISTENZA
SERVIZI SOCIALI PUBBLICA
ISTRUZIONE
Dott.ssa **Filomena Maresca**



L'ASSESSORE ALLE PARI OPPORTUNITA'

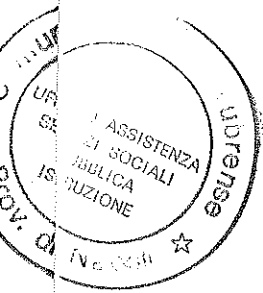
Vista e fatta propria la relazione istruttoria che precede a firma del Responsabile del Servizio;

Vista il D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267

PROPONE

- a) Di approvare il piano di azioni positive per il triennio 2018/2020, che si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
- b) Di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa a carico dell'Ente;
- c) Di disporre la pubblicazione del suddetto piano sul sito internet del Comune;
- d) Di trasmettere copia del medesimo piano ai Responsabili dei Servizi dell'Ente e alle Organizzazioni Sindacali presenti nel Comitato Unico di Garanzia;
- e) Di rendere l'atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs 18.08.2000 n. 267.

L'Assessore alle Pari Opportunità
Dott.ssa Sonia Bernardo



COMUNE DI MASSA LUBRENSE

Provincia di Napoli

COMITATO UNICO DI GARANZIA

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Verbale n. 4

L'anno duemiladiciotto il giorno quindici del mese di gennaio alle ore 11,00 nella sede del Comune si è riunito il Comitato Unico di Garanzia, nominato con determiná del Segretario Generale prot. 5687 del 18/3/2015, previa convocazione a cura del Presidente n. 878 dell'11/1/2018.

		PRESENTE	ASSENTE
PALUMBO Maria Cristina	Presidente	SI	
MARESCA Filomena	Componente Titolare		SI
ACONE Rosario	"	SI	
APUZZO Antonella	"	SI	
RUOCCO Stefano	"	SI	
GALANO Angelo Raffaele	"		SI

		PRESENTE	ASSENTE
DE ANGELIS Imma	Componente Supplente		
DE MARCO Lucia	"	SI	
MASCOLO Assunta	"		
RUSSO Antonino	"		
RUSSO Raffaele	"		
MORVILLO Giuseppe	"	SI	

In apertura di riunione viene stabilito che il Segretario verbalizzante della seduta sia il geom. Stefano Ruocco.

Il Presidente fa rilevare che, dall'approvazione del piano 2015/2017 ad oggi, non vi sono stati altri incontri e soprattutto né da parte di dipendenti, né da parte degli stessi componenti del CUG sono stati avanzati rilievi e/o segnalazioni tesi a evidenziare problematiche nell'ambito lavorativo.

Si prende atto che, dal prossimo 1/2/2018 la dott.ssa Maresca Filomena sarà collocata a riposo e, pertanto, a norma di regolamento (art. 7) dovrà essere sostituita a cura dello stesso organo che l'aveva designata. In questo caso da parte dell'Amministrazione Comunale. In riferimento alla composizione del Comitato si evidenzia che il componente supplente Sig. Russo Raffaele, designato dalla UIL F.P.L., è anch'esso da sostituire in quanto venuto a mancare nel corso dell'anno 2017.

A questo punto il Presidente chiede a tutti gli intervenuti se hanno proposte di modifiche da apportare al piano di azioni positive 2015/2017 o se lo stesso possa essere riconfermato nei contenuti per il prossimo triennio.

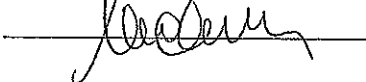
I presenti, ad unanimità, approvano il piano di azioni positive 2018/2020, composto da n. 6 articoli, da inoltrare all'Amministrazione Comunale quale proposta per l'adozione.

I componenti del CUG stabiliscono, inoltre, di aggiornarsi ad avvenuta nomina dei due componenti da sostituire, per procedere alla ricostituzione dell'organismo e per la pianificazione delle attività future.

Alle ore 12.30 la seduta è sciolta.

Il Presidente

Dott.ssa M. Cristina Palumbo



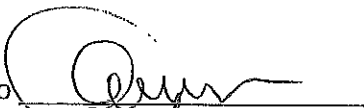
Il Segretario

Geom. Stefano Ruocco



I Componenti:

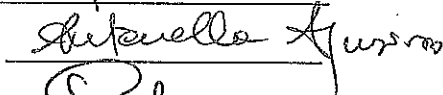
Lucia De Marco



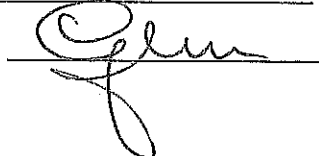
Rosario Acone



Antonella Apuzzo



Giuseppe Morvillo



da
da

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018/2020

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006, N. 198)

Premessa:

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.

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".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

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.

Il Comune di Massa Lubrense, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di

lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del personale

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio all'1 gennaio 2018 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI N. 70 (oltre il Segretario e n. 1 dipendente in convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2004)

DONNE N. 17

UOMINI N. 53

come da seguente schema :

Personale in servizio a tempo indeterminato all'1/1/2018:

categoria	uomini	%	donne	%	totale
A	6	100%	0	0%	6
B	13	72%	5	28%	18
C	28	80%	7	20%	35
D	6	55%	5	45%	11
	53	76%	17	24%	70

di cui part time:

categoria	uomini	%	donne	%	totale
A	0		0		0
B	0		1	66%	1
C	0		0		0
D	0		0		0
	0	0%	1	100%	1

distribuzione del personale presso i vari Servizi:

Servizio	uomini	donne	totale
1 (Economico Finanziario)	6	1	7
2 (Sociale e Pubblica Istruzione)	0	5	5
3 (Attività Produttive e Demografici)	5	3	8
4 (Polizia Municipale)	15	2	17
5 (Turismo, Albo ...)	4*	1	5*
6 (Affari Generali e Personale)	1	2	3
7 (Manutenzione e Protezione Civile)	14	0	14
8 (Lavori Pubblici e Urbanistica)	5*	1	6*
9 (Condono Edilizio)	3	1	4
totale	52	16	68
distaccati Giudice di Pace	1	1	2

Posizioni organizzative:

categoria	uomini	%	donne	%	totale
PO	5	55%	4	45%	9
	di cui 1 conferita a dipendente in convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2004				

* di cui n. 1 dipendente al 50% tra i servizi n. 5 e n. 8

La situazione del personale nel corso del 2017 è stata la seguente:

all'1/1/2016 personale in servizio: n. 75 unità (oltre il Segretario e n. 1 dipendente in convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2004)

nel corso dell'anno:

• n. 5 cessazioni:

n. 3 categoria B (di cui n. 1 donna)	per pensionamento
n. 1 categoria A	""
n. 3 categoria C (di cui n. 1 donna)	""

• n. 2 assunzioni:

n. 1 categoria B
n. 1 categoria C (donna)

Il presente piano di azioni positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.



Art. 1
OBIETTIVI

Nel corso del triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2
Ambito d'azione: ambiente di lavoro
(OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Massa Lubrense si impegna a fare sì che non si verificano 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.

Art. 3
Ambito di azione: assunzioni
(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune di Massa Lubrense si impegna a garantire che:

- a) nelle commissioni di concorso o selezione siano rappresentati entrambi i generi
- b) nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, i requisiti di accesso ai concorsi/selezioni siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- c) i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Massa Lubrense 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.

Art. 4
Ambito di azione: formazione
(OBIETTIVO 3)

1. Le attività formative, che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento che mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative.

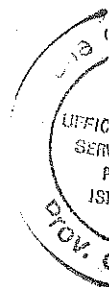
Art. 5
Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie
(OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Massa Lubrense favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro (part-time, flessibilità oraria etc.).

- Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.



- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Il Comune di Massa Lubrense promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di poter meglio conciliare la vita professionale con quella familiare. Promuove, altresì, la qualità del lavoro anche mediante l'utilizzo di tempi più flessibili sia in entrata che in uscita.

Il Comune si impegna, inoltre, in presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale, a valutare e risolvere le problematiche rappresentate, con l'obiettivo di contemperare al meglio le esigenze dell'Amministrazione con le richieste dei dipendenti.

L'Ufficio risorse umane rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

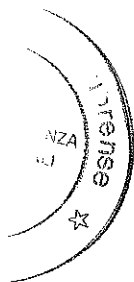
Art. 6

Durata

Il presente piano ha durata triennale.

Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza del piano ad adeguato aggiornamento.



[Handwritten signatures]

Antonella Russo

Del che il presente verbale che, letto e confermato, viene sottoscritto come appresso:

IL PRESIDENTE
F.to geom. Lorenzo Balducelli

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Valerio Costabile

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

23 GEN. 2018

SI ATTESTA che, la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio on line dal
ove rimarrà per quindici giorni consecutivi (comma 1 – art. 124 D. Lgvo. 267/2000).

IL RESPONSABILE DELLA MATERIALE AFFISSIONE
F.to IL MESSO NOTIFICATORE
GIUSEPPE MORVILLO

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Valerio Costabile

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Massa Lubrense, li 23 GEN. 2018



Responsabile del Servizio
dot.ssa Filomena Maresca

Il Sottoscritto Segretario Comunale, su conforme relazione del Responsabile dell'Ufficio di Segreteria

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno STESSO

1. perché dichiarata immediatamente eseguibile, ex art. 134.4° comma, D.Lgs 267/2000
2. per decorrenza dei 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 c. 3 del D. Lgvo. 267/2000), non essendo pervenute richieste di invio a controllo;

Massa Lubrense, li 23 GEN. 2018

IL RESPONSABILE UFFICIO SEGRETERIA
F.to Sig. Anna Maria Milone

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Valerio Costabile

La delibera si assegna al settore/ufficio _____ / _____ / _____ per le procedure attuative.

Massa Lubrense, li 23 GEN. 2018

IL SEGRETARIO GENERALE

Per ricevuta: settore/ufficio _____ / _____ / _____ li _____