



Città di Marigliano
(Città Metropolitana di Napoli)

COPIA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 16 del 22.01.2019

OGGETTO: Piano triennale azioni positive 2019-2021. **Eseguibile**

L'anno 2019 , il giorno Ventidue del mese di Gennaio alle ore 18,00 nella sala delle adunanze della casa Comunale, convocata nelle forme di legge, la Giunta Comunale, presieduta dal SINDACO avv. Antonio Carpino, si è riunita con i seguenti Assessori:

COGNOME E NOME	PRESENTI	ASSENTI
LO SAPIO ALFONSO – Vice Sindaco	X	
COPPOLA RAFFAELE	X	
DE ROSA ASSUNTA	X	
RICCI NICOLA	X	
NAPOLITANO GIUSEPPE	X	
PERNA VERONICA		X

Con la partecipazione del Segretario Generale dott .Tommaso De Girolamo , con le funzioni di cui all'art.97 comma 2 del TUEL 267/2000.

Il SINDACO, avv. Antonio Carpino, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Letta l'allegata proposta prot. n.1181 del 22/01/2019 ;

Visti i pareri di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/00, inseriti nella predetta proposta;

Ad unanimità di voti favorevoli resi per alzata di mano;

DELIBERA

Approvare, come ad ogni effetto approva, l'allegata proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale della presente.

Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 comma 4 del TUEL 267/00.

Letto, approvato e sottoscritto:

F.TO IL SINDACO
avv. Antonio Carpino

F. TO IL SEGRETARIO GENERALE
dott. Tommaso De Girolamo

Per copia conforme all'originale
Marigliano 24/01/2019

F.to IL RESPONSABILE SETTORE II
I.D. Angelo Buonincontri

Il sottoscritto Responsabile del Settore II , visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

Che la presente deliberazione:

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art.134 T.U. n.267/2000;
- Viene affissa a questo Albo Pretorio per 60 giorni consecutivi a partire dal 24/01/2019_____ come prescritto dall'art.124, comma 1, T.U. n.267/2000 (N. REG. PUBBLICAZ.)
- E' trasmessa in elenco, contestualmente all'affissione all'Albo, ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art.125 del T.U. n.267/2000.

Marigliano,24/ 01/2019__

f.to Il messo comunale

F.TO IL RESPONSABILE SETTORE II
I.D. Angelo Buonincontri

ESECUTIVITA'

(Articolo 134, D.Lgs. N.267/2000)

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____

- ☐ Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.
- ☐

Marigliano,_____

IL RESPONSABILE SETTORE II
I.D. Angelo Buonincontri

Città di Marigliano

(Provincia di Napoli)

=====

ORIGINALE Proposta Deliberazione di Giunta Comunale prot. n. 1181 del 22/01/2019

OGGETTO: Piano triennale azioni positive 2019-2021. **Eseguibile**

Parere in ordine alla regolarità tecnica:

Si esprime parere **FAVOREVOLE**, ai sensi dell'art.49 del T.U.E.L. n.267 del 18/08/2000.

F.to

IL RESPONSABILE SETTORE II

I. D. Angelo Buonincontri

OGGETTO : Piano triennale azioni positive 2019-2021

IL SINDACO

VISTO il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla legge 10/04/1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro".

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede:

"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

VISTA la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione

VISTO l'art. 21 della legge 4/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) 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 ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

VISTA la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

RITENUTO dover procedere alla stesura del piano triennale 2019 – 2021 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro

VISTI:

l'art. 42 del D. Lgs 11/4/2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive";

il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

il CCNL 14/9/2000 art. 19;

l'art. 48 del Tuel 18 agosto 2000, n. 267;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio, ex art. 49 del Tuel n. 267/2000

PROPONE DI DELIBERARE

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, e che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

- Di approvare ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell'11/4/2006 l'allegato piano delle azioni positive per il triennio 2019 – 2021;
- Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- Di trasmettere la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità.
- Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile .

IL SINDACO
Avv. Antonio Carpino

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2019/2021

Quadro normativo

L'attuazione di azioni positive è oggetto di varie norme che ne definiscono gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti attuativi:

- Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità 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"*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."*
- La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.
- Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:
 - chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
 - valorizzazione ed ascolto delle persone;
 - attenzione ai flussi informativi;
 - relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
 - operatività e chiarezza dei ruoli;
 - equità nelle regole e nei giudizi;
- ***L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni 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» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "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.***
- ***Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza,***

origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza";

- Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 18 aprile 2012 "Istituzione del Gruppo di monitoraggio e supporto alla sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia"

La situazione nel Comune di Marigliano

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, le unità di personale del Comune di Marigliano, anche in posizione apicale, sono costantemente calate e, in assenza di turnover, non si è ancora verificato un ricambio generazionale.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata "un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza".

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare, nel corso del prossimo triennio, si intende realizzare un piano di azioni positive teso 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.

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono susseguite in questo ente, consolidando quanto già attuato.

Personale in servizio

Al 31/12/2018 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, considerato anche il segretario comunale, è la seguente:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Segretario	Totale
Donne	4	15	11	3		33
Uomini	11	26	18	2	1	58
Totale						91

Per quanto riguarda i titolari di posizione organizzativa, il personale con funzioni apicali risulta essere suddiviso come di seguito si riporta:

Dipendenti con funzioni di responsabilità	Cat. D ₃	Cat D ₁	Totale
Donne	0	0	0
Uomini	2	5	7
Totale	2	5	7

I dipendenti part time sono n. 9

: di cui n. 7 – donna e n. 2 - uomo

La situazione per età/categoria e titolo di studio/categoria suddivisa tra uomini e donne è la seguente:

dipendenti suddivisi per età e categoria				
dipendenti cat. D	< 40 anni	40-50 anni	> 50 anni	Totale
Donne	25%		75%	100%
Uomini		19%	81%	100%
dipendenti cat. C	< 40 anni	40-50 anni	> 50 anni	Totale
Donne		6%	94%	100%
Uomini		3.80%	96.20	100%
dipendenti cat. B	< 40 anni	40-50 anni	> 50 anni	Totale
Donne		27,30%	72,70	100%
Uomini		5,5%	94,50	100%
dipendenti cat. A	< 40 anni	40-50 anni	> 50 anni	Totale
Donne			100%	100%
Uomini		50%	50%	100%

dipendenti suddivisi per età e titolo di studio				
dipendenti cat. D	sc. Obbligo	diploma	laurea	Totale
Donne		50%	50%	100%
Uomini		45,46%	54,54	100%
dipendenti cat. C	sc. Obbligo	diploma	laurea	Totale
Donne		80%	20%	100%
Uomini		96,16%	3,84%	100%
dipendenti cat. B	sc. Obbligo	diploma	laurea	Totale
Donne		45,46%	54,54%	100%
Uomini	44,44%	44,45%	11,11%	100%
dipendenti cat. A	sc. Obbligo	diploma	laurea	Totale
Donne		100%		100%
Uomini		100%		100%

Dai dati sopra riportati si rileva una distribuzione analoga per età tra uomini e donne all'interno delle categorie, una distribuzione per categorie e titoli di studio non totalmente in linea con i titoli attualmente richiesti per l'accesso dall'esterno, e in misura abbastanza differente per uomini e donne.

Obiettivi Generali del Piano

La finalità del presente Piano è la valorizzazione ed implementazione di azioni di parità, di pari opportunità e di contrasto ad ogni tipo di discriminazione a favore di tutto il personale, con attenzione all'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nell'usufruire delle opportunità promosse dall'Ente nell'avanzamento di carriera e nella formazione professionale, alla sensibilizzazione e valorizzazione alla cultura di genere e alle politiche di conciliazione vita-lavoro.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivo;

Il Comune di Marigliano nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;

- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.
9. garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita famigliare;
10. finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

Formazione

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, intesa come strumento per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione, relazione e negoziazione nell'ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno. Il Comune di Marigliano curerà 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 compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Azioni Positive

TABELLA DELLE AZIONI

OBIETTIVO	AZIONI	OBIETTIVI
n. 1 Formazione	Percorsi formativi finalizzati ad accrescere la consapevolezza del valore della salute e della sicurezza sul lavoro. Percorsi formativi rivolti ai dirigenti e ai dipendenti in materia di pari opportunità, lotta contro le discriminazioni, conciliazione dei tempi di vita e lavoro, valorizzazione del benessere lavorativo	Sostenere il cambiamento culturale ed organizzativo dell'Ente. Sostenere le politiche di pari opportunità e lotta alle discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Promuovere la cultura del benessere lavorativo.
2- Risorse umane	Indagine sul personale. Aggiornamento della rilevazione sui dati sul personale dipendente di ruolo.	Favorire la conoscenza, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane presenti nell'Ente.

3- Comunicazione	Diffusione tra il personale, mediante gli strumenti comunicativi, le tematiche delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di valorizzazione del benessere lavorativo	Promuovere e diffondere le informazioni e le buone prassi riguardanti le pari opportunità, la lotta contro le discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e valorizzazione del benessere lavorativo.
4- Riduzione dello stress lavoro	Incontri periodici tra dirigenti per uniformare le modalità di applicazione dei diversi strumenti in materia di pari opportunità e conciliazione (orari di lavoro, straordinario) in conformità al regolamento interno, per una sua applicazione uniforme	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e dei tempi 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, per problematiche legate alla genitorialità, al carico di cura familiare, allo sviluppo personale.
5- Miglioramento organizzativo	Adeguamento degli strumenti normativi dell'Ente alle politiche di pari opportunità Applicazione uniforme del Regolamento degli uffici e dei Servizi.	Implementazione delle buone prassi di pari opportunità

Durata, monitoraggio e pubblicazione delle azioni proposte

Le azioni comprese nel presente Piano vengono realizzate a favore dei/delle dipendenti del Comune di Marigliano e hanno validità per il triennio 2019-2021. Al fine di garantire che il Piano non sia considerato come mero adempimento previsto dalla vigente normativa ma abbia effettiva efficacia operativa è prevista la possibilità di monitorare in collaborazione con il CUG ed eventuali altri organismi interni che si occupano di parità di genere le Azioni adottate e organizzare la raccolta di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni fornite da tutto il personale dipendente, in modo da procedere ad un adeguata programmazione del prossimo Piano.

Il presente documento verrà diffuso tra tutto il personale e pubblicato sul sito istituzionale del Comune.