

IL DIRIGENTE SEL SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI

RELAZIONE ISTRUTTORIA

PREMESSO CHE:

- l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., prevede la costituzione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, del "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 o da altre disposizioni;
- il D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" prevede all'art. 48 che "i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 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'articolo 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".

CONSIDERATO CHE :

- le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, 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, 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;
- le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli sostanziali che si frappongono allo sviluppo della persona in tutti gli ambiti relazionali per una piena ed effettiva parità di opportunità.
- sono misure "speciali", specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità;
- esse, rappresentano delle occasioni per apportare cambiamenti all'interno del tessuto organizzativo e sociale, a vantaggio della crescita professionale di lavoratrici e lavoratori.

DATO ATTO CHE

- con Decreto del Direttore Generale n. 180 del 18.09.2012 veniva istituito nel Comune di Giugliano in Campania, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni";
- con Deliberazione della Commissione Straordinaria n.30 del 26/03/2015 veniva approvato lo **Statuto** del Comune di Giugliano in Campania;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 13 marzo 2012, veniva approvato il

- “ *Regolamento Comunale per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C. U. G.)*”;
- con Determina del Settore Affari Istituzionali n° 499 del 28 marzo 2018 veniva rinnovata la nomina dei componenti del C. U. G. per il quadriennio 2018 - 2022;
 - con Determina del Settore Affari Istituzionali n° 968 del 20 giugno 2019 veniva sostituito un componente ed il Presidente del C. U. G.;
 - Con Decreto Sindacale n° 37 del 16 novembre 2020 la scrivente veniva nominata Dirigente ad interim del Settore Affari Istituzionali;
 - con Verbale n° 1 del 25 gennaio 2021 il Comitato Unico di Garanzia C. U. G ha approvato a maggioranza il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021 – 2023 documento allegato, costituente parte integrante e sostanziale alla presente documento **Allegato C**), costituente parte integrante e sostanziale alla presente;
 - con nota acquisita al R.U.I. prot. R.U.I. n° 9688 del 28.01.2021 è pervenuto ai sensi dell’art. 48 del D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,” a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, il **parere favorevole** della Consigliera di Parità della Regione Campania, documento **Allegato B**), costituente parte integrante e sostanziale alla presente.

VISTO/A :

- la Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante “ Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”;
- la Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- il D. Lgs. 8 marzo 2000, n. 53, recante “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”;
- il D. Lgs. 23.05.2000, n.196 “[Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144.] ;
- il D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- il D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- il D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57-66), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il D. Lgs 9 luglio 2003, n. 215 Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica;
- il D. Lgs 9 luglio 2003, n. 216, recante “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”;
- la Legge 28 novembre 2005, n. 246 Semplificazione e riassetto normativo per l’anno 2005;
- il D. lgs. n. 198 del 11.04.2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- la Direttiva 23 Maggio 2007 impartita dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- il D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;

- il D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Legge 31 dicembre 2009, n. 196 Legge di contabilità e finanza pubblica;
- la Legge n. 183 del 4 novembre 2010, recante “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- la Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;
- il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province convertito con modificazioni dalla L. 15 ottobre 2013, n. 119;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante “Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- la Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- l' Art 1, comma 218 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020 «3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa;
- la Circolare del 29 marzo 2019, n. 9 - Ragioneria Generale dello ... Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2018;
- la Direttiva 2/2019 – Presidenza del Consiglio dei Ministri-Ministro per la pubblica Amministrazione – Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità.

RITENUTO

di prendere atto di quanto summenzionato

PROPONE

- 1) di approvare il “ *Piano triennale delle Azioni Positive 2021/2023*”, documento **Allegato A)**, costituente parte integrante e sostanziale alla presente;

- 2) di provvedere alla pubblicazione del presente provvedimento *all'Albo pretorio on line e sul sito Amministrazione Trasparente* nell'apposita sezione destinata del Comune di Giugliano in Campania;
- 3) di trasmettere copia del presente atto all'Ufficio del Personale, ai Dirigenti dell'Ente, ai Responsabili titolari di posizioni organizzative, al C. U. G., all' Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Campania consiglieradiparita@regione.campania.it, consiglieradiparita@pec.regione.campania.it, alle R. S. U. alle OO. SS. territoriali, all' O. I. V (Organismo indipendente di valutazione) oiv@comune.giugliano.na.it, nonché a tutto il personale dipendente interessato dalle nomine in seno al Comitato, per il prosieguo degli adempimenti di competenza e conseguenziali.

Il Responsabile P.O.
dott. Salvatore Luigi Peluso

SALVATORE LUIGI
PELUSO
COMUNE DI GIUGLIANO
IN CAMPANIA
POSIZIONE
ORGANIZZATIVA
25.01.2022 09:14:16 UTC

Il Dirigente Settore Affari Istituzionali
Dott. ssa Maria Maria Rosaria Petrillo

IL SINDACO

Vista la Relazione istruttoria;
Ritenuto di dover provvedere in merito;

PROPONE

- 1) di approvare il "*Piano triennale delle Azioni Positive 2021/2023*", documento **Allegato A**), costituente parte integrante e sostanziale alla presente;
- 2) di provvedere alla pubblicazione del presente provvedimento *all'Albo pretorio on line e sul sito Amministrazione Trasparente* nell'apposita sezione destinata del Comune di Giugliano in Campania;
- 3) di trasmettere copia del presente atto all'Ufficio del Personale, ai Dirigenti dell'Ente, ai responsabili titolari di posizioni organizzative, al C. U. G., all' Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Campania, consiglieradiparita@pec.regione.campania.it, alle R. S. U. alle OO. SS. territoriali, all' O. I. V (Organismo indipendente di valutazione) oiv@comune.giugliano.na.it, nonché a tutto il personale dipendente interessato dalle nomine in seno al Comitato, per il prosieguo degli adempimenti di competenza e conseguenziali.

Il Sindaco
Dott. Nicola Pirozzi

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Dirigente del Settore Affari Istituzionali esprime parere favorevole ai sensi dell'art. 49 T. U. E. L di cui al D. Lgs 267/2000 in merito alla regolarità tecnica del presente atto.

Il Dirigente
Dott. ssa Maria Rosaria Petrillo

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Dirigente del Settore Servizi Finanziari esprime parere favorevole ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. di cui al D. Lgs 267/2000 in merito alla regolarità contabile del presente atto.

Il Dirigente
Dott. ssa Maria Rosaria Petrillo

Lara Avitabile

SERVIZIO BILANCIO
La Responsabile
Dott.ssa LARA AVITABILE

ALLEGATO A)



Città di *Giugliano in Campania*

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200

80014 Giugliano in Campania (NA)

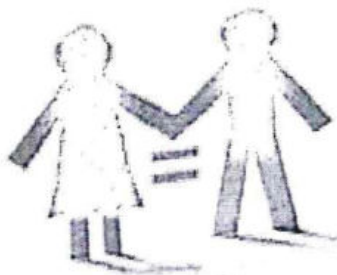
Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

Poppe Mollo

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2021/2023

(AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. 11.04.2006, N.198
E

DIRETTIVA N 2/2019 PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI PER LA
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE -
SOTTOSEGRETARIO DELEGATO ALLE PARI OPPORTUNITA')



Approvato con deliberazione di G.C. n. del



Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200

80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

Sommario

1. Relazione introduttiva
2. Analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato
3. Art. 1 Obiettivi
4. Art. 2 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1)
5. Art. 3 Ambito di azione: assunzioni (Obiettivo 2)
6. Art. 4 Ambito di azione: formazione (Obiettivo 3)
7. Art. 5 Ambito di azione: conciliazione dei tempi di vita - lavoro e flessibilità oraria di lavoro (Obiettivo 4)
8. Art. 6 Ambito di azione: Sicurezza sul lavoro e benessere organizzativo (Obiettivo 5)
9. Art. 7 Ambito di azione: Perfezionamento attività in corso e programmazione nuove attività (Obiettivo 6)
10. Art. 8 Durata del Piano
11. Bibliografia



Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200

80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

I. Relazione introduttiva

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", sono tenute a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne, 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, 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.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli sostanziali che si frappongono allo sviluppo della persona in tutti gli ambiti relazionali per una piena ed effettiva parità di opportunità.

Sono misure "speciali", specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità.

Esse, rappresentano delle occasioni per apportare cambiamenti all'interno del tessuto organizzativo e sociale, a vantaggio della crescita professionale di lavoratrici e lavoratori.

Con la legge 28 novembre 2005, n. 246, articolo 6, veniva conferita delega al Governo all'emanazione di uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di

3

SCANSIONATO CON CAMERON



Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200

80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

pari opportunità tra uomo e donna, nel quale riunire e coordinare tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo con approccio paritario.

Inoltre, la Direttiva 2/2019 Presidenza del Consiglio dei Ministri impartita dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche afferenti il personale così come le politiche incentivanti il lavoro che premi il merito ed il risultato attraverso una corretta applicazione delle norme paritarie e di genere.

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, per rimediare a svantaggi, rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice da una parte, dall'altra in ottica europeista, impegna alla rimozione delle discriminazioni latu sensu che possano coinvolgere l'individuo nella sua interezza, come la sfera sessuale, le diverse abilità, il credo religioso.



Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200

80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it



In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Giugliano in Campania armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Questo Piano delle Azioni Positive del Comune di Giugliano in Campania mira a predisporre nel rispetto del principio di pari opportunità per tutte e tutti, un modello di organizzazione sociale in grado di :

- 1) sviluppare una cultura organizzativa di qualità;
- 2) promuovere e valorizzare i saperi, le intelligenze, le competenze delle donne e, quindi la concretizzazione del principio costituzionale dell'uguaglianza formale tra i sessi che si devono necessariamente tradurre sia nell'utilizzo di ulteriori azioni positive finalizzate all'inserimento delle donne nei settori dov'è sottorappresentata la cui presenza è di difficile inserimento, sia in azioni e strumenti volti a tutelare la dignità e l'inviolabilità della soggettività della persona ;
- 3) promuovere politiche di conciliazione dei tempi di vita/lavoro e familiari e a sviluppare azioni che in materia di tutela contro le discriminazioni nelle loro molteplici declinazioni (molestie, molestie sessuali, mobbing o azioni discriminatorie a qualunque titolo);
- 4) utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc..) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. persone anziché uomini). Preferire la





Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200

80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

declinazione al femminile di aggettivi e sinonimi adeguando gli atti dell'amministrazione al linguaggio di genere.

2. Analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato

Personale dipendente a tempo indeterminato distinto per categorie e genere alla data del 31.12.2020.

Categoria	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	2	2	4
D	12	10	22
C	56	36	92
B	38	18	56
A	11	2	13
Totale	119	68	187

Quadro di raffronto tra rappresentanza maschile e femminile all'interno dell'ente

Categoria	Uomini	Donne
Dirigenti	50 %	50 %
D	54,55 %	45,55 %
C	60,87 %	39,13 %
B	67,86%	32,14 %
A	84,62 %	15,38 %

La rilevazione evidenzia che occorre adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche per sussistenza del divario fra generi inferiore a due terzi (cfr. art. 48 D. Lgs. 11.04.2006 n° 198) **LIMITATAMENTE ALLE CATEGORIE**

A e B.

ALLEGATO B - Costo complessivo dotazione organica.
(cfr. Delibera Giunta Comunale n° 46 del 21 settembre 2020 e s.m.i.)
Approvazione del piano triennale del fabbisogno





Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200

80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

di personale 2020/2021/2022).

Categoria	Numero dipendenti	Trattamento Economico Individuale	Costo Complessivo
DIR	6	59243	355.458
D3	4	38289	153.156
D1 (VIGILI)	2	34919	69.838
D1	18	33410	601.380
C (VIGILI)	54	32184	1.737.936
C	45	30675	1.380.375
B3	1	28774	28.774
B1	56	27259	1.526.504
A	14	25715	360.010
Totale	200	310468	6.213.431





Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200

80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it



Art. 1 Obiettivi

Il Comune di Giugliano in Campania, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere nell'arco del triennio 2021/2022, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere esse siano.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire sono:

“ Obiettivo 1 ” : Assicurare condizioni di lavoro tali da garantire la sicurezza, la salute fisica e la salute psicologica, la dignità dei lavoratori da casi di molestie, di molestie di genere, di molestie sessuali, mobbing e discriminazioni di genere e favorire relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, mediante azioni di prevenzione e rimozione di qualunque tipologia di discriminazione.

“ Obiettivo 2 ”: Garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nelle procedure di reclutamento del personale, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

“Obiettivo 3 ”: promozione della parità e delle pari opportunità nella formazione professionale.

[Handwritten signatures]



Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200
80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

“ Obiettivo 4 ” : Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nelle modalità di lavoro finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

“Obiettivo 5 ” : Promuovere un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e alla sicurezza sul lavoro.

“ Obiettivo 6 ” : Implementazione delle attività a tema e superamento delle difficoltà con applicazione del linguaggio di genere, sviluppando una cultura organizzativa con contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nell'ambito lavorativo e di violenza (sessuale e di genere) per i lavoratori.

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1)

Il Comune di Giugliano in Campania si impegna a quanto si seguito specificato:

- 1) che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):
- qualsiasi forma di violenza;
 - violenze psicologiche;
 - pressioni e/o molestie sessuali;
 - mobbing;
 - disagio organizzativo;
 - atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forme velate ed indiretta;
 - alla prevenzione e rimozione delle discriminazioni;



Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200

80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

- garantire ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

(A titolo esemplificativo: divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006); obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d. lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali; divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006); divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006); divieto di porre in essere patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali (art. 15 della legge n. 300 del 1970), divieto di licenziamento per causa di matrimonio (art. 35 del d. lgs. n. 198 del 2006), Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore (art. 54 del d. lgs. n. 151 del 2001);



Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200

80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

2) rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere:

3) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001);

4) curare che i criteri di conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter del d. lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d. lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);

5) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al C.U.G.;

6) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi (cfr. art. 48 DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198) ;

7) tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (art. 40, comma 2, ed art. 57 del d. lgs. 165/2001);

8) garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

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



Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200
80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

- a) Il Comune di Giugliano in Campania, si impegna a riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e) D Lgs 30-3-2001 n° 165 ((; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5)); (cfr. art. 57 D Lgs 30-3-2001 n° 165) e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.
- b) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune Giugliano in Campania si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- c) La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente C.C.N.L. senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Giugliano in Campania valorizza attitudini e capacità personali.



Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200

80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

Art. 4

Ambito di azione: formazione (Obiettivo 3)

a) I piani di formazione dovranno tenere conto delle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, delle esigenze di ogni settore, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (conciliazione tra vita professionale e vita familiare (cfr. art 57, comma 1, lett. c., del d. lgs n. 165/2001), degli adempimenti degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, consentendo a tutti i dipendenti, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, una crescita professionale c/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, dovranno considerare le tematiche delle pari opportunità, mediante la diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione o violenza e del generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. In tale contesto necessita della previsione di moduli formativi sul contrasto della violenza di genere ed in genere, in tutti i corsi organizzati sulla gestione del personale.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione dei tempi di vita – lavoro e flessibilità oraria di lavoro (Obiettivo 4)

a) L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti,



Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200

80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

mediante l'utilizzo di strumenti quale la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario e l'adozione di " Carte della conciliazione", attraverso:

- la valorizzazione delle politiche territoriali, anche tramite la costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, all'interno delle quali attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di favorire la conciliazione vita lavoro;

- l'istituzione e l'organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;

- la sperimentazione di sistemi di certificazione di genere; (su base volontaria dalle organizzazioni che intendono certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare).

- **Lavoro flessibile** : Il Comune di Giugliano in Campania assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste (*part-time, telelavoro, smart working*) inoltrate dai dipendenti.

- **Flessibilità di orario, permessi e congedi**: Promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori;

In tale contesto il Comune di Giugliano in Campania, si impegna a quanto di seguito :

- 1) migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune di Giugliano in Campania assicura infatti a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un



Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200
80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti da valutarsi e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.

- 2) ad attuare le previsioni disposte dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, adottata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017 contenente indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2, dell'articolo 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato;
- 3) garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
- 4) favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;
- 5) promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti;



Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200

80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

- 6) l'Ufficio Gestione del Personale, anche avvalendosi del C.U.G., **promuoverà** la diffusione dell'informazione, tra i dipendenti e le dipendenti, della disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile (maternità, congedi parentali, ecc...) mediante il miglioramento dell'informazione; predisporrà informative tematiche, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica, sia presso l'ufficio, che sul sito istituzionale dell'Ente;
- 7) l'Ufficio Gestione del Personale produrrà tutte le statistiche sul personale ripartito per genere (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali). Le statistiche saranno declinate su tre componenti: uomini, donne e totale;
- 8) l'Ufficio Gestione del Personale, predisporrà **Bilanci di genere** di cui all'art 58-septies della legge 196 del 2009 secondo quanto disposto dalle linee guida previste nella Circolare Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n° 9 del 29 marzo 2019;
- 9) l'Ufficio Gestione del Personale, anche avvalendosi del C.U.G, avvierà azioni di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.

Art. 6

Ambito di azione: Sicurezza sul lavoro e benessere organizzativo (Obiettivo 5)

- a) Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico;

16



Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200

80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

- b) L'Ente procede all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo eventualmente a figure professionali qualificate ed a corsi finalizzati.

Art.7

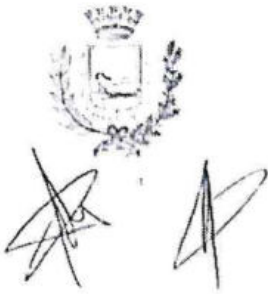
Ambito di azione: Perfezionamento attività in corso e programmazione nuove attività (Obiettivo 6)

- a) L'Ente si impegna a quanto di seguito specificato:
- 1) sperimentare sistemi di certificazione di genere al fine di certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare;
 - 2) riservare un'apposita sezione all'interno del proprio sito istituzionale dedicato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, completo di riferimenti normativi, provvedimenti di attuazione, regolamento di funzionamento, descrizione delle attività in essere e quelle programmate e link relativi alle tematiche sulle pari opportunità. (La tenuta e l'aggiornamento di detta sezione sono a cura del Presidente del CUG).

Art. 8

Durata del Piano

Il presente piano ha durata triennale (2021/2023). Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive, al fine di monitorare, rendicontare e porre rimedio agli



Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200
80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

ostacoli che rendono effettivo e sostanziale il diritto al pieno godimento dei principi innanzi espressi.

11. Bibliografia

- la Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante " Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- la Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- il D. Lgs. 23.05.2000, n.196 " Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";
- il D. Lgs. 8 marzo 2000, n. 53, recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- il D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- il D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- il D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57-66), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 215 Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;



Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200

80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

• il D. Lgs 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";

• l'art. 48 del d. lgs. n. 198 del 11.04.2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

• la Direttiva 23 Maggio 2007 impartita dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

• il D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

• il D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

• la Legge n. 183 del 4 novembre 2010, recante "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";

• la Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

19

DS



Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200
80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

• la legge 23 novembre 2012, n. 215, recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";

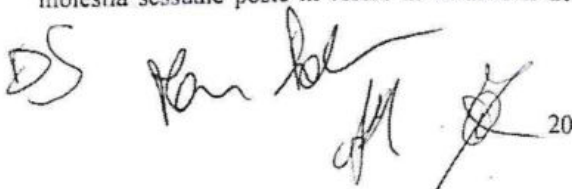
• il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere;

• il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

• la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";

• la Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";

• l' Art 1, comma 218 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020 «3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere





Città di Giugliano in Campania

Provincia di Napoli

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Sede: Corso Campano, 200

80014 Giugliano in Campania (NA)

Mail: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it



sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa;

• la Direttiva 2/2019 – Presidenza del Consiglio dei Ministri-Ministro per la pubblica Amministrazione – Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità.

~~~~~

ELENCO LAVORATORI COMPUTABILI NEL PROSPETTO INFORMATIVO ONLINE CATEGORIE PROTETTE

|           | UOMINI |            |            |            | DONNE |      |            |            |            |     |
|-----------|--------|------------|------------|------------|-------|------|------------|------------|------------|-----|
|           | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >60   | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >60 |
| Totale    |        |            | 1          | 6          | 2     |      |            |            | 1          | 1   |
| Personale |        |            | 1          | 6          | 2     |      |            |            | 1          | 1   |



Consigliera di Parità  
della Regione Campania

ALLEGATO B)

Dott. **Salvatore Luigi Peluso**  
Comune di Giugliano in Campania  
Città Metropolitana di Napoli  
Presidio trasparenza e coordinamento  
PTPC  
Assistenza all'OIV e controllo interno atti  
protocollo@pec.comune.giugliano.na.

Prot.11/CP

Oggetto: Aggiornamento del Piano delle Azioni Positive -2021-2023-**Parere**

Gentile Dottore,

avendo esaminato la proposta di aggiornamento, in ottemperanza alle indicazioni contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 2/19, del Piano delle Azioni Positive di cui all'art. 48 del D. Lgs.198/06, trasmessa a questo Ufficio, nel complimentarmi per la tempestività dell'adempimento e per le azioni positive programmate, **esprimo parere favorevole.**

Nel ribadire la mia fattiva collaborazione, Le auguro buon lavoro e Le porgo cordiali saluti.

Napoli 26.01.2021

La Consigliera di Parità Regione Campania  
Dott.ssa **Domenica Marianna Lomazzo**  
Firma autografa omessa  
ai sensi dell'art. 3 D. Lgs.39/1993 e s.

ALLEGATO  
e)

1

Verbale N° 1 del 25/01/2021

"Assemblea Ordinaria"

Il giorno 25/01/21 alle ore 12.30 presso la sede del Comune di Gugliano in Compagna sita al C.so Compagno n. 200, VII Piano, Sala Gonfalone si è riunito il CVG (Comitato Unico Garanzid) in assemblea ordinaria come da convocazione prot. 5241 del 18/01/2021 (All. 1).

Sono presenti alla riunione i soggetti di seguito specificati: Presidente CVG dott. Peuso Salvatore Luigi; Segretario verbalizzante d.ssa Emanuela Viola in qualità anche di membro effettivo dell'Amministrazione; la d.ssa Maria Palma e il dott. Roberto Ferrara quali membri effettivi della AMM; la d.ssa Tomba <sup>Serofina</sup> ~~Alber~~ e Felicia Schiattarella quali membri effettivi di rappresentanza sindacale.

Sono altresì presenti il consigliere delegato alle Pari Opportunità D'Agostino Salvatore e il Vicesindaco dott. Pasquale Mallardo quali membri in rappresentanza delle parti politiche.

Si ratifica il precedente verbale n° 3 del 25/01/20

Si passa alla discussione del punto n. 2 ODG  
"Prodisposizione Piano triennale delle esecuzioni positive 2021/2023"

Il Presidente illustra il Piano all. 1), evidenziandone i contenuti solleciti

Il COG (all' <sup>a maggioranza</sup> \* 8/8) approva il Piano allegato sub. 1) ①

Alle ore 12.50 il Vice Sindaco lascia la riunione. ~~Prof. Nobile~~ insieme al consigliere delegato dott. D'Agostino ~~D'Agostino~~

I componenti del COG chiedono di sottoporre ai doveri di lavoro le situazioni di grave carenza di personale, che comporta un aggancio notevole dei carichi di lavoro del personale attualmente in dotazione dell'Ente, con ripercussioni significative sul benessere psico/fisico degli stessi.

Si sollecita, altresì, l'attivazione del servizio dello Sportello Ascolto, già approvato dal questo Comitato nelle sedute precedenti.

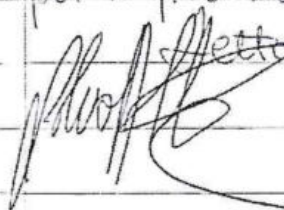
Il Comitato incarica il Presidente

di attivarsi per segnalare le speci-  
tate problematiche ai diversi soggetti  
competenti.

① Si precisa che il Presidente del CUI  
dott. Peluso Salvatore Luigi si astiene  
dalla votazione per l'approvazione del  
P.duo, <sup>quanto</sup> il <sup>già</sup> RUP nella procedura  
istruttoria.

Sugli altri punti all'ODG si unisce  
alla discussione alla prossima  
riunione.

Con l'occasione il Comitato si autocconvoca  
per il prossimo 24 Febbraio ore 12.00.

 letto, approvato e sottoscritto

Il segretario verbalizzante  
Carpunta Vale

