



# COMUNE DI PAGANI

PROVINCIA DI SALERNO

Numero

30

Data

11/03/2015

Copia

## DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

### Oggetto:

### APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE 2015-2017

L'anno :2015,  
Il giorno : 11  
del mese di : Marzo,  
alle ore : 15.00

nella sala delle adunanze, presso la Casa Comunale, si è riunita la Giunta Municipale, previo inviti, sotto la Presidenza del Sindaco Bottone Salvatore e sono rispettivamente presenti ed assenti i sigg.:

Cognome e Nome	Carica	Presente
Bottone Salvatore	Sindaco	SI
Elettore Attilio	Assessore	SI
Del Cedro Francesca	Assessore	SI
De Pascale Carmine	Assessore	SI
La Femina Raffaele	Assessore	SI
Marrazzo Alfonso	Assessore	SI
Pisani Carmela	Assessore	SI

**Totale presente: 7**

**Totale assente: 0**

Con la partecipazione del II Segretario Generale D.ssa Monica Siani con funzioni di verbalizzante.

### IL PRESIDENTE

Constatato il numero legale degli intervenuti, invita i presenti a deliberare in ordine dell'argomento indicato in oggetto.

Proposta n. 261 del registro generale del Settore U.O. Organizzazione e gestione risorse umane.-

Secondo la proposta agli atti (n. 261 del registro), istruita dal dipendente Caterina Ferrara, e sulla quale è stato espresso:

- A. Parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi del art. 49 D.L.gs 18 agosto 2000 – n. 267-, dal Capo Settore

Predisposta nei seguenti termini:

**Premesso che:**

- con delibera di Commissione Straordinaria nr. 69 del 12/10/2012 avente ad oggetto "Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2012-2014" veniva approvato il Piano di Azioni Positive dell'Ente che prevedeva come primo obiettivo la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG);
- con delibera di Commissione Straordinaria nr. 77 del 24/10/2012 avente ad oggetto "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, L. 183/2010 e direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4/3/2011)" veniva stabilita la seguente composizione del CUG:
- N.1 Rappresentante effettivo e n. 1 Rappresentante supplente designato da ciascuna delle OO.SS. rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165/2001;
- Rappresentanti effettivi e Rappresentanti supplenti quali rappresentanti dell'Amministrazione nominati tra il personale dipendente ( di ruolo e non, compresi i titolari di P.O.) a seguito di avviso di interpello per un numero totale di componenti pari a quelli designati dalle Rappresentazioni sindacali;
- con avviso di interpello prot. gen. 34501 del 19/11/2012, che andava deserto, la responsabile dell' ex U. O. Risorse Umane dr.ssa Anna Carrelli procedeva a rivolgere a tutto il personale manifestazione d'interesse a far pervenire la propria dichiarazione di disponibilità a far parte del CUG entro il 30/11/2012;
- con secondo avviso di interpello prot. gen. 23841 del 18/07/2013 la responsabile predetta riformulava, su indicazione del Segretario Comunale, nuovo invito rivolto a tutto il personale con scadenza 26/07/2013, il quale generava una sola candidatura;
- con la nota della responsabile dell'ex. U. O. Risorse Umane dr.ssa Anna Carrelli, prot. gen. 26911 del 29/08/2014, la stessa trasmetteva al Segretario Comunale la documentazione relativa all'unica dichiarazione di disponibilità espressa dai dipendenti e le designazioni dei membri effettivi e supplenti delle OO. SS.;
- il segretario generale con disposizione prot. 27426 del 05/09/2014 procedeva alla costituzione del CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni così come previsto dall'art. 57 del Decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 Legge n. 183/2010, nelle persone dei signori:

**per la parte pubblica:**

Presidente: Carrelli Anna  
Membro effettivo: Bove Paolo  
Membro effettivo: Sabatino Anna  
Membro supplente: Torre Fortuna  
Membro supplente: Marrazzo Fortunata  
Membro supplente: Tortora Anna

**per la parte sindacale:**

Membro effettivo: Ferrara Caterina  
Membro effettivo: Avino Natale  
Membro effettivo: Casalino M. Grazia

Membro supplente: Cutolo Irma  
Membro supplente: Tortora Carolina  
Membro supplente: Izzo Carmelina

**Preso atto che:**

- Il Comitato Unico di Garanzia, come previsto dalla direttiva 4 marzo 2011 al punto 3,4 rubricato "*Regolamento interno*", entro 60 giorni dalla sua costituzione, adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni; periodicità delle riunioni, validità delle stesse (*quorum* strutturale e funzionale); verbali; rapporto/i sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti ... etc.. e che il CUG con nota prot. n. 31533 del 10/10/2013 ha predisposto bozza di proposta di regolamento trasmessa alla Commissione Straordinaria;
- in data 31/10/2013 con nota prot. n. 34455, il Segretario Generale invitava il Presidente del CUG a predisporre proposta di delibera, da sottoporre all'approvazione della Commissione Straordinaria e con delibera di Commissione Straordinaria nr. 169 del 19/11/2013 avente ad oggetto "*Approvazione Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia (CUG)*" veniva approvato il suddetto regolamento.

**Dato atto che:**

- che in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

**Visto:**

- il comma 1 dell'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto "Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita: "ai sensi degli articoli 1 comma 1 lett. c, 7 comma 1 e 57 comma 1 del D.lgs. n. 165/2001, 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 sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella 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'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

**Preso atto, altresì, dei seguenti riferimenti normativi:**

- contenuti delle "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 (art. 21, L. n. 183 del 4 novembre 2010)" della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e Ministro per le Pari Opportunità del 4 novembre 2011,
- Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 la direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni (decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106) recante la disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Decreto Legislativo 27 dicembre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni;
- art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;
- Circolare 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali recante le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28 comma 1 bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro sottoscritte in data 7 marzo 2011 tra Ministro del lavoro e Parti sociali;

**Considerato che:**

- con nota prot. 36596 del 04/12/2014 il Presidente del CUG trasmetteva la proposta di Piano delle azioni positive 2015/2017 al segretario generale alla responsabile del settore AA. II. OO;
- con nota prot. gen. 38183 del 18/12/2014 si procedeva all'invio della proposta di piano di azioni positive formulata dal CUG, per il parere di congruità, alla consigliera di parità effettiva e supplente della provincia di Salerno, nelle persone di Avv. Lucia Senese (effettiva) e Avv. Fiordelisa Leone (supplente) agli indirizzi e-mail rilevati dal sito [www.consiglieraparitasalerno.it](http://www.consiglieraparitasalerno.it) e nello specifico: [lucia.senese@consiglieraparitasalerno.it](mailto:lucia.senese@consiglieraparitasalerno.it) e [fiordelisa.leone@consiglieraparitasalerno.it](mailto:fiordelisa.leone@consiglieraparitasalerno.it) ma gli invii generavano in entrambi i casi errori di ricezione;
- Pertanto si procedeva all'invio indicato sul sito in calce alla home page [paritasalerno@yahoo.it](mailto:paritasalerno@yahoo.it), che non generava errori, e al numero di fax 089/337577, che invece generava errore di ricezione;
- Si procedeva, allora, ad ulteriori ricerche e dal sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) si rilevava l'articolazione territoriale della Rete delle Consigliere di parità per la Campania, nelle persone di Galdieri Maria Lucia (effettiva) e Losco Liliana (supplente) con indicazione del seguente indirizzo e-mail [consparcampania@virgilio.it](mailto:consparcampania@virgilio.it) e numero di fax 081/7969684 ai quali si trasmetteva la nota suddetta con preghiera di inoltrare a chi di competenza o indicazione di altro valido recapito da utilizzare. La mail generava errore di ricezione, il fax dava esito positivo.
- Al fine di assicurare la ricezione si procedeva ad inoltrare richiesta di parere anche all'indirizzo di posta elettronica [consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it](mailto:consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it) e solo in data 19/12/2014, come rilevabile da print-screen acquisito agli atti del fascicolo, si accedeva nuovamente al sito tematico della provincia, aggiornato per le componenti Avv. Fiordelisa Leone (effettiva) e dott.ssa Alessandra Maria Teresa Napolitano (supplente), ma con gli stessi recapiti utilizzati come detto sopra;

con nota prot. 38199 del 18/12/2014 si procedeva all'invio della proposta di piano di azioni positive formulata dal CUG, per il parere di congruità, alla RSU aziendale

**Rilevato che:**

- con decreto sindacale nr. 20 del 31/12/2014 avente ad oggetto "Nomina responsabili di settore" si procedeva alla nomina della nuova responsabile del settore Affari Istituzionali ed Organizzazioni, dott.ssa Maria Devito;
- la nuova responsabile con nota prot. 414 del 08/01/2015 procedeva all'invio della proposta di piano di azioni positive formulata dal CUG, per il parere di congruità, alla consigliera di parità effettiva e supplente della provincia di Salerno, nelle persone di Avv. Fiordelisa Leone (effettiva) e dott.ssa Maria Teresa Napolitano (supplente) agli indirizzi e-mail rilevati dal sito [www.consiglieraparital Salerno.it](http://www.consiglieraparital Salerno.it) e nello specifico: [parital Salerno@yahoo.it](mailto:parital Salerno@yahoo.it) con ricevuta di accettazione e fax al nr. 089/337577 con rapportino negativo;
- con nota prot. 415 del 08/01/2015 si procedeva all'invio della proposta di piano di azioni positive formulata dal CUG, per il parere di congruità, alla RSU aziendale;
- si procedeva ad innumerevoli tentativi di contatti telefonici, anche con l'ausilio del centralino dell'Ente, senza alcun riscontro.

Il Responsabile dell'istruttoria  
F/to: dott.ssa Caterina Ferrara

## LA GIUNTA

Letta e fatta propria la relazione predisposta dal Funzionario Istruttore;

Acquisito il parere di regolarità tecnica espresso dal responsabile del settore competente ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, dando atto che il presente provvedimento non necessita del visto di regolarità contabile in quanto non comporta alcun impegno di spesa e che si provvederà alla copertura di eventuali oneri finanziari derivanti dall'attuazione del piano mediante successivi provvedimenti;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

## DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive (P.T.A.T.) per il triennio 2015/2017, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. A);
  2. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'ente;
  3. Di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della provincia di Salerno e alle rappresentanze Sindacali Unitarie;
- **Di dichiarare, previa separata votazione unanime favorevole, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 comma 4 del D.Lgs. 18.8.2000 n.267;**
  - **Il presente provvedimento è inserito, successivamente alla scadenza dei termini di pubblicazione all'albo pretorio on line, nei relativi archivi on line, trattandosi di atto non soggetto alla tutela del cd "diritto all'oblio";**

## ALLEGATO A

### PIANO DI AZIONI POSITIVE 2015 - 2017

#### Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori.

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 01/12/2014

Al 1 dicembre 2014 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro:

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N.</b>	<b>140</b>
<b>DONNE</b>	<b>N.</b>	<b>49</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N.</b>	<b>91</b>

#### PERSONALE AL 01/12/2014

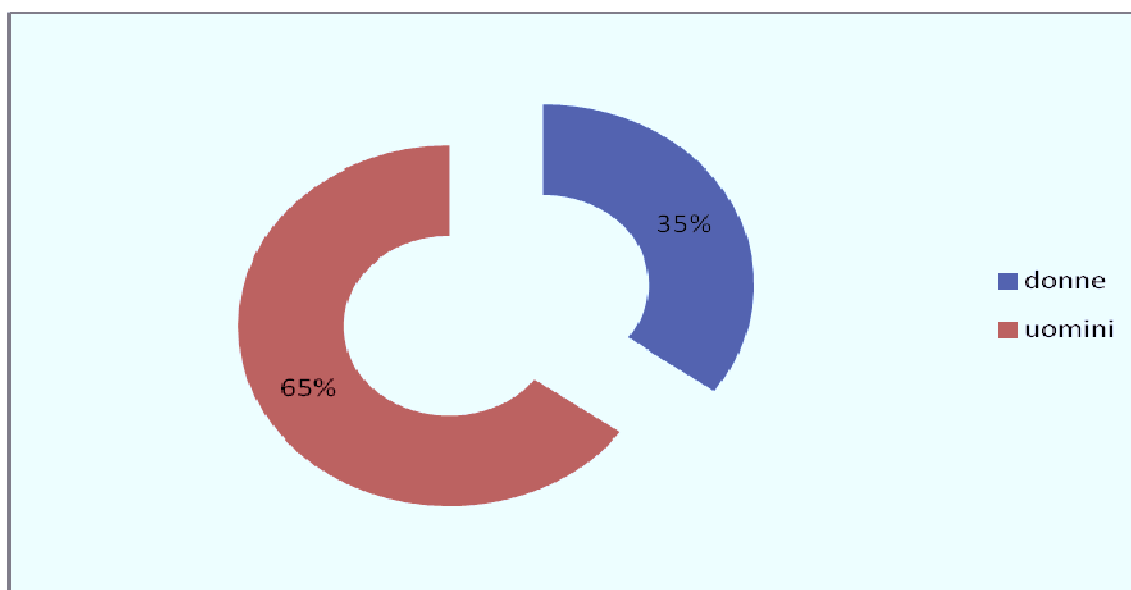


Figura 1

In conformità al principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana, il Piano di Azioni positive del Comune di Pagani è il seguente, aggiornato e riproposto rispetto a quello precedentemente approvato :

#### IL CONTESTO DEL COMUNE DI PAGANI

Il comune di Pagani da anni promuove azioni tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'amministrazione ed il benessere organizzativo dei propri dipendenti, in passato con interventi non coordinati in azioni. Successivamente, con delibera di Giunta Comunale n. 77 del 24/10/2012 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

## **SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2012/2014**

Nel triennio 2012 – 2014 si è dato avvio nell'ente a poche attività inerenti le pari opportunità in attuazioni delle azioni previste nel piano delle azioni positive per lo stesso triennio. Con riferimento alla programmazione per il triennio precedente si deve dare atto che sono stati conseguiti i seguenti risultati sugli obiettivi programmati:

**AZIONE 1:** Istituzione del Comitato Unico di Garanzia

**ATTUATO**

**AZIONE 2:** Formazione per i componenti del Comitato Unico di Garanzia

**NON ATTUATO**

**AZIONE 3:** Promuovere la cultura di genere e del benessere organizzativo (lettere A, B, C, D)

**PARZIALMENTE ATTUATO.** Mediante la pubblicazione del Piano triennale delle Azioni positive 2012/2014 sul portale istituzionale dell'Ente.

**AZIONE 4:** ADOZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

**NON ATTUATO**

**AZIONE 5:** MONITORAGGIO E RACCOLTA DATI

**NON ATTUATO**

**AZIONE 6:** MONITORAGGIO DELL'ORGANICO PER GENERE

**NON ATTUATO**

**AZIONE 7:** INDAGINE CONOSCITIVA SUI BISOGNI DEL PERSONALE (lettere A e B)

**NON ATTUATO**

**AZIONE 8:** LE PARI OPPORTUNITA' IN RETE

**NON ATTUATO**

**AZIONE 9:** CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE

**ATTUATO.** Ad ogni richiesta avanzata dal personale l'Amministrazione ha trovato le necessarie soluzioni

**AZIONE 10:** SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

**NON ATTUATO**

In sintesi gli obiettivi programmati per il triennio precedente sono stati realizzati solo in parte ma la mancata attuazione delle azioni non è dipesa solo dall'inerzia del CUG ma della complessa rete di interventi per i quali anche i soggetti interni ed esterni all'ente erano coinvolti nell'attuazione delle azioni che, a causa dei tempi e dei sovraccarichi di lavoro conseguenti alle attività istituzionali, ne hanno impedito la prestazione.

Il presente Piano triennale di azioni positive intende quindi, grazie anche alla sensibilità mostrata rispetto alla materia dalla nuova Amministrazione:

- dare attuazione a quanto non ancora realizzato, in particolare nell'ambito dell'obiettivo dell'informazione e formazione del personale;
- riproporre le azioni già attuate che mantengono anche per il futuro la loro validità.

n	OBIETTIVO	AZIONI CONSEGUENTI
1	Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e valorizzazione del benessere.	Individuazione di un percorso formativo adeguato per i componenti del Comitato Unico di Garanzia.
2	Promuovere la cultura del genere e del benessere organizzativo.	a) Pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive; a) Diffusione delle informazioni sulla cultura di genere e del benessere organizzativo, sui compiti del Comitato Unico di garanzia e sulla figura del Consigliere/Consigliera di parità; b) Raccolta di pareri, osservazioni, suggerimenti da parte dei dipendenti; c) Organizzazione di incontri/conferenze in materia di genere e discriminazione.
3	Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro.	Adozione codice di condotta contro le molestie sessuali.
4	Azione di monitoraggio e raccolta dati.	Adesione alla rilevazione predisposta annualmente dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
5	Monitoraggio dell'organico per genere.	Analisi della situazione del personale in servizio, rilevata per categoria e per genere.
6	Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo.	a) Questionario da sottoporre ai dipendenti e successive analisi; a) Individuazione e attuazione di azioni correttive, se necessarie.
7	Le pari opportunità in rete	Maggior diffusione dei temi di pari opportunità, maggior grado di sensibilizzazione.



8		Conciliazione e flessibilità orarie	<p>a) Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;</p> <p>b) L'U. O. Organizzazione e Gestione Risorse Umane raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente.</p>
9		Sviluppo carriera e professionalità	Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

## SPECIFICA AZIONI POSITIVE

Le azioni positive individuate sono così articolate:

### **AZIONE 1: FORMAZIONE PER COMPONENTI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Obiettivo	Descrizione intervento	Finanziamenti	Strutture coinvolte	Periodo di realizzazione
Garantire l'acquisizione delle competenze specifiche individuate dalla normativa e dalle circolari della Funzione Pubblica	Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze suddette con quelle formative/professionali	Stanziamiento previsto nei capitoli di bilancio relativi alla formazione	U. O. Organizzazione e Gestione Risorse Umane per l'organizzazione del processo formativo, previa proposta e pianificazione del Segretario generale, nella Sua qualità di responsabile alla formazione	2015

### **AZIONE 2: PROMUOVERE LA CULTURA DI GENERE E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO (per le sole lettere A, B, C)**

Obiettivo	Descrizione intervento	Finanziamenti	Strutture coinvolte	Periodo di realizzazione
Promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e più capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità	<p>a) Pubblicazione sul portale istituzionale dell'ente del piano triennale delle azioni positive;</p> <p>b) Costituzione di un'apposita sezione della rete intranet dell'ente tramite la quale il</p>	Non necessari	U. O. Organizzazione e Gestione Risorse Umane (per gli interventi di cui ai punti A e C); U.O. Informatizzazione per la definizione delle regole di trasmissione e	Anno 2015 e seguenti

Oggetto:  
APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE 2015-2017

	<p>Comitato Unico di garanzia possa rendere accessibili ai dipendenti informazioni sulla cultura di genere e del benessere organizzativo, sui compiti del Comitato Unico di Garanzia e sulla figura del Consigliere/Consigliera di parità;</p> <p>c) Creazione di un canale di comunicazione interno teso a raccogliere pareri, osservazioni, suggerimenti.</p>		<p>ricezione nella rete intranet; Comitato Unico di Garanzia (per gli interventi di cui ai punti B e C).</p>	
--	---	--	--	--

**AZIONE 3: PROMUOVERE LA CULTURA DI GENERE E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO**  
(per la sola lettera D)

Obiettivo	Descrizione intervento	Finanziamenti	Strutture coinvolte	Periodo di realizzazione
<p>Periodo di realizzazione</p> <p>Promuovere la cultura di genere attraverso l'organizzazione di incontri/conferenze in materia di genere e discriminazione.</p>	<p>d) Organizzazione di incontri/conferenze in materia di genere e discriminazione individuando opportunamente i relatori, sulla base degli stanziamenti dedicati</p>	<p>Stanziamento previsto nei capitoli di bilancio relativi alla formazione, se necessario.</p>	<p>U. O. Organizzazione e Gestione Risorse Umane e Comitato Unico di Garanzia.</p>	<p>Anno 2015 e seguenti</p>

**AZIONE 4: ADOZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI**

Obiettivo	Descrizione intervento	Finanziamenti	Strutture coinvolte	Periodo di realizzazione
<p>Tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici</p>	<p>Approvazione codice di condotta e pubblicazione sul portale</p>	<p>Non necessari</p>	<p>U. O. Organizzazione e Gestione Risorse Umane e Comitato Unico di Garanzia.</p>	<p>Anno 2015 e seguenti</p>

**AZIONE 5: MONITORAGGIO E RACCOLTA DATI**

Obiettivo	Descrizione intervento	Finanziamenti	Strutture coinvolte	Periodo di realizzazione
<p>Garantire l'attuazione della direttiva del 23 maggio 2007</p>	<p>Compilazione questionario <i>on line</i> disponibile sul sito della Funzione Pubblica.</p>	<p>Non necessari</p>	<p>U. O. Organizzazione e Gestione Risorse Umane</p>	<p>Entro febbraio 2015</p>

**AZIONE 6: MONITORAGGIO DELL'ORGANICO PER GENERE**

Obiettivo	Descrizione intervento	Finanziamenti	Strutture coinvolte	Periodo di realizzazione
<p>Produrre statistiche sul personale previa richiesta del Comitato Unico di Garanzia</p>	<p>Elaborazione dati ripartiti per genere</p>	<p>Non necessari</p>	<p>U. O. Organizzazione e Gestione Risorse Umane e U. O. Contabilità Generale e Controllo di Gestione</p>	<p>Anno 2015 e seguenti</p>

**AZIONE 7: INDAGINE CONOSCITIVA SUI BISOGNI DEL PERSONALE**

<i>Obiettivo</i>	<i>Descrizione intervento</i>	<i>Finanziamenti</i>	<i>Strutture coinvolte</i>	<i>Periodo di realizzazione</i>
Rilevazione del clima lavorativo e criticità nel rapporto di lavoro	Somministrazione questionario e elaborazione risultanze	Risorse dell'ente o finanziamenti	Comitato Unico di Garanzia; U. O. Organizzazione e gestione risorse umane; U. O. Programmazione;	Anno 2015 e seguenti

**AZIONE 8: INDIVIDUAZIONE E ATTUAZIONE AZIONI CORRETTIVE**

<i>Obiettivo</i>	<i>Descrizione intervento</i>	<i>Finanziamenti</i>	<i>Strutture coinvolte</i>	<i>Periodo di realizzazione</i>
Individuare e attuare azioni correttive tenuto conto delle risultanze del questionario sui bisogni di cui all'azione 7	Individuazione azioni atte a migliorare il clima organizzativo	Correlati alla tipologia di azioni che si intendono intraprendere	Comitato Unico di Garanzia; U.O. Organizzazione e gestione risorse umane; Conferenza dei dirigenti	Anno 2015 e seguenti

**AZIONE 9: LE PARI OPPORTUNITA' IN RETE**

<i>Obiettivo</i>	<i>Descrizione intervento</i>	<i>Finanziamenti</i>	<i>Strutture coinvolte</i>	<i>Periodo di realizzazione</i>
Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni su temi delle pari opportunità	Istituzione, sul sito web del comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.	Non necessari	Comitato Unico di Garanzia; Organizzazione e gestione risorse umane; U. O. Informatizzazione;	Anno 2015 e seguenti

**AZIONE 10: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE**

<i>Obiettivo</i>	<i>Descrizione intervento</i>	<i>Finanziamenti</i>	<i>Strutture coinvolte</i>	<i>Periodo di realizzazione</i>
Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità	Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro	Non necessari	Comitato Unico di Garanzia; U.O. Organizzazione e Gestione Risorse Umane	Anno 2015 e seguenti

Oggetto:  
APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE 2015-2017

--	--	--	--	--

**AZIONE 11: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

<i>Obiettivo</i>	<i>Descrizione intervento</i>	<i>Finanziamenti</i>	<i>Strutture coinvolte</i>	<i>Periodo di realizzazione</i>
Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative.	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno	Non necessari	Comitato Unico di Garanzia; Organizzazione e Gestione Risorse Umane	Anno 2015 seguenti

Oggetto:  
APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE 2015-2017



COMUNE di PAGANI  
Provincia di Salerno

Proposta di Giunta Comunale

Il Funzionario Istruttore F/to: Dr.ssa Caterina Ferrara

Proposta n. 261 del 16/12/2014

Registro delle proposte

D.Lgs 18.8.2000 n. 267 – Pareri – Allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 30 del 11/03/2015 avente ad oggetto : APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE 2015-2017

Parere in merito alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, D.L.vo 267/2000.

SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI ED ORGANIZZAZIONE

Si esprime parere Favorevole

Si esprime parere sfavorevole per il seguente motivo:

\_\_\_\_\_

Il Responsabile del Settore  
F/to: dr.ssa Maria Devito

Parere in merito alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1.

**U.O. Contabilità Generale e controllo di gestione**

Si esprime parere \_\_\_\_\_

Si esprime parere sfavorevole per il seguente motivo:

\_\_\_\_\_

Per l'imputazione delle spese e della copertura finanziaria al Cap. \_\_\_\_\_ del bilancio \_\_\_\_\_ che presenta la seguente disponibilità:

Somma stanziata .....	€ _____
Somme impegnate.....	€ _____
Somma pagate .....	€ _____
Somma presente atto.....	€ _____
Somma disponibile.....	€ _____

Impegno n° \_\_\_\_\_

Li' \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Settore

Il presente verbale viene così sottoscritto:

**Il Sindaco**  
F/to Bottone Salvatore

**Il Segretario Generale**  
F/to D.ssa Monica Siani

---

---

### ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. (art. 124 comma 1 del D.lgs. 267/2000)

Pagani,

**IL MESSO COMUNALE**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

Firmato come in originale

F.to D.ssa Monica Siani

---

---

### ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi :

- Dell' art. 134 comma 3 del D.lgs 18.8.2000 n. 267;  
 Dell' art. 134 comma 4 del D.lgs 18.8.2000 n. 267;

Firmato come in originale

---

---

copia

**Il Responsabile Incaricato**

Pagani, lì

---

---

p.c.c.

Firma

Pagani, lì