

IL DIRIGENTE DEL 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" 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".

CONSIDERTO 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 alla 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 è stato istituito nel Comune di Giugliano in Campania, senza alcun onere aggiuntivo per l'Amministrazione, il "*Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (C. U. G.);
- 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, è stato 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 Verbale del **COMITATO UNICO DI GARANZIA** C. U. G n° 1 del 16 gennaio 2020 veniva approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 – 2022.

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. 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;
- **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”;
- **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 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;

RITENUTO

di prendere atto di quanto summenzionato

PROPONE

- 1) di approvare il “ **Piano triennale delle Azioni Positive 2020/2022**”, documento allegato, costituente parte integrante e sostanziale alla presente;
- 2) di dare atto che il Presidente del C. U. G. promuoverà e/o coordinerà le attività previste dal Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, anche mediante confronto con altri Enti e attingendo ad esperienze e competenze proprie dei soggetti della società civile, in linea con il concetto di Responsabilità Sociale;
- 3) 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;
- 4) 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 consequenziali.

Il Responsabile P.O.
dott. Salvatore Luigi Peluso



Il Dirigente
dott.ssa Marilyn Flores

L' Assessore pari Opportunità e Politiche di genere

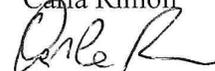
Vista la Relazione istruttoria

Ritenuto di dover provvedere in merito;

PROPONE

- 1) di approvare il “ *Piano triennale delle Azioni Positive 2020/2022*”, documento allegato, costituente parte integrante e sostanziale alla presente;
- 2) di dare atto che il Presidente del C. U. G. promuoverà e/o coordinerà le attività previste dal Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, anche mediante confronto con altri Enti e attingendo ad esperienze e competenze proprie dei soggetti della società civile, in linea con il concetto di Responsabilità Sociale;
- 3) 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;
- 4) 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.

L' Assessore
Carla Rimoli



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 Mailyn Flores

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Dirigente del Settore Servizi Finanziari esprime parere favorevole ai sensi dell'art. 49 del TUEL di cui al D. Lgs 267/2000 in merito alla regolarità contabile del presente atto.

Il Dirigente
dott. Salvatore Peirro

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta che precede;

Visto :

- il parere favorevole sulla proposta di deliberazione di cui al presente provvedimento, reso dal Dirigente del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D. Lgs. 267/2000;
- il parere di regolarità contabile sulla proposta di deliberazione di cui al presente provvedimento, reso dal responsabile del servizio finanziario, in quanto la presente deliberazione comporta riflessi diretti e/o indiretti sulla situazione economico finanziaria e/o sul patrimonio dell'ente, ai sensi dell'art. 49, D. Lgs. 267/2000;

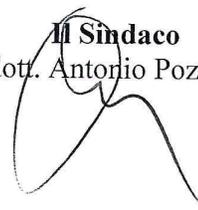
Ritenuto di dover deliberare in merito;

A voti unanimi, resi in forma palese

DELIBERA

- 1) di far propria ed approvare la proposta di deliberazione sopra riportata, che qui si intende integralmente ripetuta e trascritta e l'allegato documento " *Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 - 2022* " che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 - 4° comma - del D. Lgs. 18 agosto 2000 nr. 267.

Il Sindaco
dott. Antonio Poziello



Il Segretario Generale
dott.ssa Mailyn Flores

