



COMUNE DI STRIANO

(Città Metropolitana di Napoli) Via Sarno, 1 - 80040 Striano
 Tel. 081.8276202 – Fax 081. 8276103 – P.I. 01254261215
 22983803IBAN IT41X0100003245425300185557 – Codice IPA-UF4UIP
segreteria@pec.striano.gov.it www.striano.gov.it

Si attesta che il presente atto è stato
 affisso all'Albo Pretorio on-line
 dal 15/10/2018 al 30/10/2018
 L'incarico della pubblicazione
 è stato affidato a
VINCENZO CORDELLA
 C.F. 012500034 - C.P.

VERBALE DI DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE ORIGINALE

n. 113 del 08 Ottobre 2018

Oggetto Approvazione Piano Azioni Positive. 2019/2021.

L'anno **duemiladiciotto**, questo giorno **otto** del mese di **Ottobre**, dalle ore **10,30**, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta comunale di Striano, convocata nei modi e forme di legge.

Del Sindaco e degli Assessori sono presenti e assenti come segue:

NOME e COGNOME	Carica	
RENDINA Aristide	Sindaco	PRESENTE
REGA Rosa	Assessore alle Politiche Sociali, Istruzione, Cultura e tempo libero, Protezione Civile;	PRESENTE
CORDELLA Concetta	Assessore al Personale, Affari Istituzionali, URP, Viabilità e Sport;	ASSENTE
BOCCIA Elisa E.	Vice Sindaco – Assessore al Bilancio, Tributi, Programmazione e Controllo economico Finanziario, Urbanistica e Attività Produttive	PRESENTE
GRAVETTI Ulrico	Assessore ai Lavori Pubblici, Ambiente, Servizi Cimiteriali e Patrimonio.	PRESENTE

Con la partecipazione del Segretario Comunale **Maria Rosaria Dott. SICA**.

IL SINDACO - PRESIDENTE

Constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.



COMUNE DI STRIANO
Città Metropolitana di Napoli

OGGETTO: Approvazione Piano Azioni Positive (P.A.P.) periodo 2019/2021 - Art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246”.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta dell’Assessore al Personale:

Premesso che

il D. Lgs.vo 11.4.2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28.12.2005, n. 246”, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D.lgs. 23.5.2006, n. 196, che introduce la “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” e dalla L.10.4.1991, n. 125, recante “Azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro”.

L’art. 48, co. 1, del D.lgs. n. 198/2006 recante ‘Codice delle pari opportunità, prevede :

- Ai sensi degli artt. 1, co. 1, lett. c), 7, co. 1, e 57, co. 1, del D. lgs. 30.3.2011, n. 165, i comuni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

- Tali piani, anche al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, co. 2, lett. d) della L. n. 198/2006, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l’eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un’esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l’art. 6, co. 6, del D.Lgs. n. 165/2001.

Richiamati

La direttiva 23.5.2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per il perseguimento delle pari opportunità, considerate, al pari del rispetto e della valorizzazione delle differenze, come un fattore di qualità;

l’art. 8, del Regolamento comunale sull’orario di lavoro, che ha integrato il vigente Regolamento Uffici e Servizi, approvato con delibera di G.C. n. 113 del 30/12/2013, prevedendo che *“la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, con particolare attenzione alla flessibilità degli orari per i lavoratori con carichi familiari”*.

La direttiva n. 1/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di comportamenti e atti delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ostativi all'allattamento.

La Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011, con la quale venivano emanate le linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, prevedendo l’adozione di un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato, con particolare riferimento alle modalità di convocazione, periodicità delle riunioni, quorum strutturale e funzionale ecc.

L’art. 26, Molestie e molestie sessuali, del D. Lgs. n. 198/2006, comma 3-ter, introdotto dall’ art. 1, comma 218, lett. b), della L. 27.12.2017, n. 205, a decorrere dal 1° gennaio 2018, dispone che: ‘ I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Dato atto che

Il Comitato Unico di Garanzia ha il compito di promuovere la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, di prevenire e combattere le discriminazioni dovute non soltanto al genere, ma anche all’età, alla disabilità, alla lingua, alla razza e a qualsiasi forma di violenza morale e psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, ed è deputato a razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l’organizzazione della Pubblica Amministrazione. Esso assume tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuiscono ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing e rappresenta un interlocutore unico al quale i dipendenti potranno rivolgersi nel caso ritengano di subire una discriminazione.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), offre, quindi, uno strumento efficace e completo per la lotta contro le discriminazioni sul luogo di lavoro, è disciplinato dall’art.57 del D.Lgs. 30.3.2001, n.165, come modificato dall’art. 21, della L. 4.11.2010, n. 183, e dalle surrichiamate “linee guida” relativamente alle sue modalità di funzionamento. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 22.6.2012, il Comune di Striano ha stabilito la composizione del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 dell’ 11.1.2013, tenuto conto che, nella riunione del 27.12.2012, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ha adottato il Regolamento per il proprio funzionamento, composto da n° 12 articoli, se ne disponeva l’approvazione, in quanto ritenuto conforme alle disposizioni normative di riferimento e compatibile con l’organizzazione del lavoro dell’Ente.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 2.3.2017, preso atto di quanto previsto dall’art. 48 del D.Lgs. 198/2006 e dalla normativa vigente in materia, veniva approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive per il periodo 2017/2019.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 6.12.2017, veniva approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive per il periodo 2018/2021.

Ritenuto

dover provvedere all'adozione, per il triennio 2019-2021, dell'allegato Piano delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D.lgs. 196/2006, al fine di armonizzare le attività di questo Ente al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Dato atto

che la presente proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, per cui non richiede il parere di regolarità contabile di cui all'art. 49 del D.Lgs n.267/2000.

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica, reso dal responsabile del Servizio AA.GG., a sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000.

Con voti unanimi, resi in forma legale.

DELIBERA

1. Di approvare l'allegato Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246".
2. Di stabilire che, con successivo provvedimento, potranno essere individuate modalità di verifica e monitoraggio del Piano.
3. Di demandare al responsabile dell'ufficio Personale l'invio della presente deliberazione alle OO.SS. e alle RR.SS.UU. per opportuna conoscenza e per quanto di competenza.
4. Di rendere la deliberazione che si andrà ad adottare, stante l'urgenza, a seguito di separata unanime votazione, immediatamente eseguibile.

**L'Assessore al Personale
Dr.ssa Concetta Cordella**



COMUNE DI STRIANO
Città Metropolitana di Napoli

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) PERIODO 2019/2021 – ai sensi dell’Art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 “CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA TRA UOMO E DONNA, a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 N. 246”.

La L. 10.4.1991, n. 125, “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo«donna nel Lavoro”, pressochè integralmente confluita nel D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ha rappresentato una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, o, comunque, di tutela dei generi, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia a livello internazionale.

Le azioni positive costituiscono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure “speciali”, in quanto appunto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “temporanee”, in quanto necessarie fino a quando si continuerà a rilevare una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano, quindi, misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro e nei posti di vertice.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della L. n. 903/1997 alla parità sostanziale di cui alla sopradescritta normativa è stato caratterizzato, in particolare, dall’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile, dall’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile, dal mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile, dall’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo-donna.

La Direttiva 23/5/2007, avente a oggetto "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, evidenzia l’importanza del ruolo ricoperto dalle amministrazioni pubbliche nello svolgimento di attività positive e propositive per dare attuazione a tali principi.

L’art. 48 del D.Lgs.n. 198/2006 n. 198, prevede che, ai sensi degli artt. 1, co. 1, lett. c), 7, co. 1, e 57, co. 1, del D.Lgs. 30.3.2011, n. 165, i comuni predispongono piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, co. 2, lett. d), della L. n. 198/2006, a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il Comune di Striano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende continuare ad armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne a ricevere lo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Gli obblighi normativi come sopra espressi, saranno assolti dal Comune attraverso le seguenti azioni positive, già in corso di attuazione nell'ambito dell'organizzazione comunale e senza soluzione di continuità rispetto alle misure che hanno costituito oggetto dei Piani fin qui adottati:

Azione 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni. Il Comune pone in essere le attività necessarie a impedire che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio, da: pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Azione 2. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità, promuovendo, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

Azione 3. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile, che di quello femminile.

Azione 3.a) - Garantire, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Azione 3.b) - Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non sono previsti posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Azione 3.c) In sede di richiesta di designazioni inoltrate dal Comune a Enti esterni al fine della nomina in Commissioni, Comitati e altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, osservare le norme in tema di pari opportunità, tenendo conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Azione 4. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, 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 predette esigenze con quelle formative/professionali, valorizzando attitudini e capacità personali.

Azione 5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta a esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune nel frattempo maturate, anche al fine di mantenere le competenze a un livello costante.

Azione 6. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. In presenza di particolari esigenze derivanti da documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

Azione 7. Istituzione, sul sito Web del Comune, sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Altri Contenuti, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

Azione 8- Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Azione 8.a -Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Azione 8.c- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che sta lavorando per necessità di conseguire progressivamente una sostanziale parità di sessi.

L'organizzazione comunale ha visto, infatti, incrementare la presenza femminile per effetto delle più recenti assunzioni, ferma restando la necessità di ridurre il divario di genere e, comunque, di attivare, nella gestione del personale, strumenti per promuovere le reali pari opportunità come elemento significativo di rilevanza strategica.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta l'allegato quadro di raffronto tra la dotazione di uomini e donne lavoratrici, dalla quale emerge che, al 31.12.2018, su 32 dipendenti in servizio, solo 7 sono donne, di cui uno è il segretario comunale. Inoltre, le recenti assunzioni, a seguito della consistente riduzione della capacità assunzionale rispetto alle cessazioni dei rapporti di lavoro, che ha caratterizzato gli ultimi esercizi finanziari fino a tutto il 2018, ha visto l'assunzione di alcuni dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale. In particolare, su 7 donne in servizio, solo una risulta ancora in servizio a tempo parziale al 50%, con previsione di trasformazione del rapporto con incremento percentuale dell'orario di lavoro già dal 2019, nei limiti offerti dalla spesa all'uopo utilizzabile.

SITUAZIONE al 31.12.2018

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Striano al 31.12.2018, tenuto conto delle cessazioni già verificatesi e di quelle programmate, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

TOTALE DIPENDENTI	DONNE	UOMINI
32	6	26
Segretario comunale	1	
Totale	7	26

Organigramma: situazione al 31.12.2018

<i>Servizio Affari Generali</i>	Categoria	Posti coperti	M	F
	D1	2	1	1
	C	4	4	
	B3	3	3	
	B1	3	1	2
	A	1	1	

Totale	13	10	3
---------------	-----------	-----------	----------

	Categoria	Posti coperti	M	F
<i>Servizio Economico e Finanziario</i>	D1 *	0		
	C	3	1	2
	B3	0		
	B1	1	1	
	A	1	1	
	Totale	5	3	2

	Categoria	Posti coperti	M	F
<i>Lavori Pubblici</i>	D1	1	1	
	C	0		
	B3	0		
	B1	1	1	
	A	5	5	
	Totale	7	7	0

	Categoria	Posti coperti	M	F
<i>Polizia Locale</i>	D1	1	1	
	C	2	2	
	B3	0		
	B1	0		
	A	0		
	Totale	3	3	0
<i>Servizio LL.PP.-P.L.</i>	Totale	10	10	0

	Categoria	Posti coperti	M	F
<i>Servizio Urbanistica</i>	D1	1		1
	C	0		
	B3	1	1	
	B1	1	1	
	A	1	1	
	Totale	4	3	1

	Categoria	Posti coperti	M	F
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	D1	5	3	2
	C	10	8	2
	B3	4	4	0
	B1	6	4	2
	A	8	8	0
		32	26	6

DI * -il posto di istruttore direttivo contabile, previsto nel Servizio Finanziario, a seguito di cessazione del rapporto di lavoro della titolare, con decorrenza 1.12.2018, sarà coperto con l'assunzione della vincitrice del concorso pubblico all'uopo espletato, compatibilmente con la verifica del rispetto dei limiti previsti in materia di assunzioni a tempo indeterminato, a partire dal 1.1.2019, con ciò ripristinando l'equilibrio di genere derivante dal pensionamento dell'unità di sesso femminile.

Dall'analisi dei dati surriportati, emerge che la presenza femminile è ancora insufficiente rispetto alle prospettive di integrale superamento del divario di genere, anche se pur registrando una differenza di generi di poco superiore a due terzi, il gap è rilevante nelle categorie A e B, in particolare tra gli addetti alle manutenzioni, laddove sono presenti esclusivamente dipendenti di sesso maschile con il profilo professionale di operai, ma non nelle categorie C e D, dove la disparità diventa meno significativa.

L'età dei dipendenti, in relazione alle fasce rispettivamente indicate, è la seguente:

Età	Uomini	Donne
65 e oltre	2	0
60/64	9	1
55/59	7	1
50/54	4	0
45/49	1	1
40/44	1	0
35/39	1	1
30/34	1	2
TOTALE	26	6

Le differenze di genere rilevate nella distribuzione riguardo alle fasce d'età conferma quanto riscontrato anche a livello nazionale, ovvero un sensibile innalzamento dell'età media dei dipendenti, in particolare nel pubblico impiego, anche a causa dei limiti al *turn over* e dell'irrigidimento della normativa in materia assunzionale, per cui oltre due terzi dei dipendenti hanno superato i 50 anni di età.

È evidente che questo Ente dovrà essere interessato, gradualmente e compatibilmente con le possibilità offerte dalla legislazione in materia di assunzione di personale e dalla relativa disponibilità finanziaria, da un processo di avvicendamento e di riequilibrio attraverso le prescritte procedure.

Come già evidenziato, a seguito del perfezionamento delle più recenti assunzioni, si è già verificato un ricambio generazionale, con la contestuale acquisizione di risorse umane soprattutto nei profili più qualificati, in seguito all'inserimento di presenze femminili nelle cat. C e D, e alla valorizzazione delle relative professionalità.

Quanto sopra trova riscontro anche nel raffronto dei dipendenti individuati quali titolari di p.o., dal quale emerge che tali posizioni sono prevalentemente coperte da donne, come segue:

	uomini	donne
Titolari di p.o.	Servizio LL.PP. - P.L.	Servizi AA.GG.-Finanziario
		Servizi Urbanistica
totale	1	2

Alle suddette posizioni ricoperte da personale di genere femminile, si aggiunge la presenza del segretario comunale che, ormai da anni, presso questo Comune, è un ruolo ricoperto da donne.

Si dà atto, in conclusione, che non sussiste una specifica violazione dell'art. 48, co. 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198, e ss.mm.ii., ferma restando la necessità di continuare a porre in essere idonee attività per addivenire a un graduale riequilibrio della presenza femminile, a fronte di un divario fra generi ancora significativo dal punto di vista numerico ma che, in realtà, avuto riguardo alla qualità di profili professionali e agli incarichi di responsabilità, vede sensibilmente ridotta la disuguaglianza numerica in favore del genere femminile.

Il Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione.

Esso sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sezione Amministrazione Trasparente - Altri Contenuti, dandone comunicazione ai dipendenti e alle dipendenti.

Nel periodo di vigenza del presente Piano, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza annuale, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

Il segretario comunale
Dr. Maria Rosaria Sica



COMUNE DI STRIANO

(Città Metropolitana di Napoli)

Via Sarno, 1 - 80040 Striano

Tel. 081.8276202 - Fax 081.8276103 - P.I. 01254261215 - C.F. 01226000634 - CCP 22983803

IBAN IT41X0100003245425300185557 - Codice IPA UF4UIP

segreteria@pec.striano.gov.it www.striano.gov.it

OGGETTO

Approvazione Piano Azioni Positive. 2019/2021.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

ai sensi degli artt. 49 e 147 del D.Lgs. 267 del 18.08.2000, come modificati dal D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012.

Il Responsabile del Servizio Affari Generali, giusto Decreto Sindacale n. 1 del 11.01.2018, sulla proposta in oggetto, **ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**, attestandone la correttezza, la regolarità e la legittimità, perché conforme alla normativa di settore e alle norme generali di buona amministrazione. Assicura, inoltre, la convenienza e l'idoneità dell'atto a perseguire gli obiettivi generali dell'Ente e quelli specifici di competenza assegnati.

Striano, li 08.10.2018

Il Responsabile del Servizio Affari Generali
Maria Francesca Rag. Caputo

Il Presente verbale è approvato e viene così sottoscritto.

Il Sindaco - Presidente
F.to Aristide Arch. Rendina

Il Segretario Comunale
F.to Maria Rosaria D.ssa SICA

Si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. 267/2000, viene affissa all'Albo Pretorio elettronico accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 Giugno 2009, n. 69) in data 15 OTT. 2018 per rimanervi per 15 giorni consecutivi.

Il Responsabile delle Pubblicazioni On Line
F/to Guglielmo Frizzi

Striano, li _____

Il Sottoscritto, visti gli atti d'ufficio;

ATTESTA

che copia della presente deliberazione è stata pubblicata sul sito web istituzionale di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 15 OTT. 2018 al _____ ed è divenuta esecutiva oggi, decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione (art. 134, comma 3, del D.lgs. 18.08.2000 n. 267).

Dalla residenza comunale, li _____

Il Responsabile del Servizio AA.GG.
F/to Maria Francesca Rag. Caputo

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Striano, Li 15 OTT. 2018



Il Responsabile Ufficio Segreteria
Mario Stanziano
