



COMUNE DI MARANO DI NAPOLI
Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA
(Nominata con DPR del 18/06/2021 a norma dell'art. 143 d.lgs 267/2000)

Con i poteri:

- Della Giunta Comunale
 Del Consiglio Comunale

Originale

Numero 40 del 20.06.2022

**Oggetto: Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 –
Approvazione**

L'anno 2022 il giorno **venti** del mese di **giugno** alle ore **14:20** in videoconferenza si è riunita la Commissione Straordinaria nelle seguenti persone :

		P	A
Gerardina Basilicata	Prefetto/ Presidente	x	
Giuseppe Garramone	Dirigente Generale Polizia Stato/Componente	x	
Valentino Antonetti	Dirigente Ministero Interno/Componente	X	

Partecipa alla seduta il **Segretario Generale dott.ssa Giovanna Imparato**

La Commissione, constatata la legalità della seduta, adotta la Delibera in oggetto indicata.



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024. Approvazione.

Il Responsabile del Settore IV Programmazione, Risorse Umane e Controlli relaziona quanto segue:

PREMESSO che:

- il Comune di Marano di Napoli ha fatto ricorso, con Deliberazione di C.C. n. 82 del 29.09.2014, alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale disciplinato dall'art. 243-bis del D. Lgs. 267/2000. Il Piano di riequilibrio finanziario pluriennale, è stato successivamente approvato con delibera del Consiglio comunale n. 114 del 29.12.2014, senza ricorso al fondo di rotazione di cui all'art. 243-ter, del D. Lgs. 267/2000;
- in data 07/03/2018 la Corte dei Conti sezione regionale della Campania, ai sensi dell'art. 243 quater comma 3 del D. Lgs. 267/2000, decideva il diniego del Piano di riequilibrio finanziario pluriennale del Comune di Marano di Napoli, con la deliberazione n. 52/2018, avverso la quale l'ente proponeva ricorso, iscritto al n. 605/SR/EL, successivamente rigettato con sentenza n. 24/2018/EL del 13.04.2018, dalle Sezioni Riunite della Corte dei Conti;
- in data 16/10/2018 con deliberazione n. 204, la Commissione Straordinaria ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario ex art. 246 D. Lgs. n. 267/2000 ed il relativo l'Organo Straordinario di Liquidazione per l'amministrazione della gestione e dell'indebitamento pregresso, nonché per l'adozione di tutti i provvedimenti per l'estinzione dei debiti dell'Ente è stato nominato con DPR del 08/02/2019;
- con DPR del 18/06/2021 è stata nominata l'attuale Commissione Straordinaria in seguito al perfezionamento del decreto di scioglimento del Comune di Marano di Napoli pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n.170 del 17.07.2021;

CONSIDERATO CHE:

- il Decreto Legislativo 1 aprile 2006, n. 198 "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- a seguito dell'emanazione della legge 4 novembre 2010, n. 183, a norma della quale *"le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno ... il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ..."*, e della Direttiva del 4 marzo 2011 contenente 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", il Comune di Marano di Napoli:
 - con deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 6 maggio 2014, ha dato avvio alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
 - con determinazione dirigenziale dell'Area Amministrativa n. 176 del 12 giugno 2014, esperita la debita istruttoria, ha nominato il Comitato medesimo nella persona del Presidente e dei componenti effettivi e supplenti;
 - con deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 18 settembre 2014, ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) stabilendo all'art. 3 che il Comitato ha durata quadriennale e i suoi Componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo e tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;

- con determinazione dell'A.A. nr. 86 del 11.05.2021 si confermavano i componenti del CUG già individuati con precedente provvedimento;
- con determinazione del IV Settore n. 04 del 04 febbraio 2022, ha individuato i nuovi componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), dando mandato di predisporre il nuovo regolamento CUG;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 2 ottobre 2014, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2014-2016";
- con deliberazione del Sub Commissario Straordinario n. 118 del 13 dicembre 2016, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2016-2018";
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 30 aprile 2019 ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021".
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 18.05.2021 ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023".

RILEVATO che tra i progetti prioritari dell'Amministrazione vi è quello relativo all'innovazione e sviluppo dell'organizzazione che prevede, tra i propri obiettivi ed ambiti di intervento, il miglioramento del benessere organizzativo, al quale concorrono tutte le misure ed azioni volte a prevenire e rimuovere ogni forma di violenza, discriminazione, disagio nell'ambiente di lavoro;

ATTESO che il Comune di Marano di Napoli, in coerenza con le disposizioni statutarie e regolamentari, oltre che con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutto il personale e dando voce ad un sempre più diffuso e convinto sentimento di condanna dei fenomeni vessatori di vario genere;

TENUTO CONTO della Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che aggiorna la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG";

RITENUTO di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, atteso che gli interventi dello stesso si appalesano come parte integrante di un sistema di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 267/2000;
- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D. Lgs. n. 198/2006;
- il D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG";
- la Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

VISTI lo Statuto ed i Regolamenti dell'Ente

PROPONE ALLA COMMISSIONE STRAORDINARIA

1. DI DARE ATTO la narrativa che precede quale parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;
2. DI APPROVARE il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, nel testo allegato alla presente proposta come parte integrante e sostanziale;
3. DARE ATTO che l'Ufficio Personale promuoverà e/o coordinerà le attività previste da tale Piano triennale in collaborazione con il CUG, anche attingendo a esperienze e competenze proprie di soggetti della società civile;
4. DI INVIARE copia della presente deliberazione ai Responsabili dei Settori dell'ente, al CUG, alla RSU comunale e alle OO.SS. territoriali;
5. DI DISPORRE la pubblicazione sul sito web del Comune, secondo le modalità previste dall'art. 67, comma 11 della legge n. 133/2008, del presente atto e nell'apposita sezione relativa al Comitato Unico di Garanzia;
6. DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000.

L'Istruttore Contabile

Dott.ssa Maria Tortora

**Il Responsabile Settore
Programmazione e Bilancio**

Dott. Renato Spedaliere



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA con i poteri di Giunta Comunale

Vista la proposta di deliberazione con parere favorevole dello stesso Responsabile del Settore IV – Programmazione, Risorse Umane e Controlli, relativa alla: “*Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024. Approvazione*”;

ACQUISITI i pareri del Responsabile IV Settore Programmazione, Risorse Umane e Controlli, resi ai sensi dell'art. 49 e 147 bis comma 1 del D. Lgs. 267/2000, e dell'art. 3 del vigente Regolamento sui controlli interni;

Visto il D. Lgs. Del 18.08.2000, nr. 267;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1. DI APPROVARE la proposta del Responsabile del IV Settore, avente ad oggetto “*Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024. Approvazione*”;
2. DI DICHIARARE con separata ed unanime votazione, il presente atto, immediatamente eseguibile.



COMUNE DI MARANO DI NAPOLI
Città Metropolitana di Napoli

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE per la COMMISSIONE STRAORDINARIA
con i poteri del/la
(x) GIUNTA COMUNALE () CONSIGLIO COMUNALE

Proponente:
dott. Renato Spedalieri - Responsabile IV Settore

Oggetto: Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024. Approvazione.



Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 267/00, che testualmente recita:

1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta e al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nella deliberazione.

2. Nel caso in cui l'ente non abbia i responsabili dei servizi, il parere è espresso dal segretario dell'ente, in relazione alle sue competenze.

3. I soggetti di cui al comma 1 rispondono in via amministrativa e contabile dei pareri espressi.

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

<p>IL RESPONSABILE Dott. Renato Spedalieri</p>	<p>Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere:</p> <p><input type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> CONTRARIO</p> <p>Data _____</p> <p style="text-align: right;">Il Responsabile Dott. Renato Spedalieri</p> 
<p>IL RESPONSABILE AREA Servizi Finanziario Dott. Renato Spedalieri</p> <p>_____</p>	<p>Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere:</p> <p><input type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> CONTRARIO</p> <p>Data _____</p> <p style="text-align: right;">Il Responsabile Dott. Renato Spedalieri</p> 

Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2022-2024

FONTI NORMATIVE

PREMESSA

ARTICOLI

- | | |
|--------|--|
| Art. 1 | Alcuni dati sul personale del Comune di Marano di Napoli |
| Art. 2 | Obiettivi |
| Art. 3 | Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie |
| Art. 4 | Monitoraggio del Piano |
| Art. 5 | Durata |

Fonti Normative

Legge 20 maggio 1970, n. 300 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"

Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

Decreto Legislativo 8 marzo 2000, n. 53 "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"

Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "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"

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (artt. 7, 54 e 57) "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

Decreto Legislativo 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"

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

Decreto Legislativo 1 aprile 2006, n. 198 "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

Direttiva 23 maggio 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"

Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "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 4 novembre 2010, n. 183 (artt. 21-23) "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"

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"

Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119, "Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183"

Legge 23 novembre 2012, n. 215 "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"

Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80 "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

Legge 7 agosto 2015, n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"

Legge 22 maggio 2017, n. 81 "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"

Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 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

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

Direttiva del 24.06.2019 n. 1 del Presidente del Consiglio dei Ministri, recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25"

Direttiva del 26 giugno 2019 n. 2 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Marano di Napoli per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La normativa italiana, in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nell'avanzamento di carriera e professionale, nella formazione, ovvero nel trattamento economico e retributivo
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro

- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle Forze armate e nei corpi speciali
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Ai predetti obiettivi si affiancano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la

realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Marano di Napoli:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 6 maggio 2014, ha dato avvio alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- con determinazione dirigenziale dell'Area Amministrativa n. 176 del 12 giugno 2014, esperita la debita istruttoria, ha nominato il Comitato medesimo nella persona del Presidente e dei componenti effettivi e supplenti;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 18 settembre 2014, ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) stabilendo all'art. 3 che il Comitato ha durata quadriennale e i suoi Componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo e tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;
- con determinazione dell'A.A. nr. 86 del 11.05.2021 si confermavano i componenti del CUG già individuati con precedente provvedimento;
- con determinazione del IV Settore n. 04 del 04 febbraio 2022, ha individuato i nuovi componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 2 ottobre 2014, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2014-2016";
- con deliberazione del Sub Commissario Straordinario n. 118 del 13 dicembre 2016, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2016-2018";
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 30 aprile 2019 ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021".
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 18.05.2021 ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023".

Il Piano triennale di Azioni Positive 2022-2024 del Comune di Marano di Napoli rappresenta uno strumento per offrire a tutti i lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

Le amministrazioni pubbliche devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno

definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Gli interventi del piano devono allinearsi ai contenuti del Documento Unico di programmazione (DUP), al Piano della Performance e al Piano triennale della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un sistema di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica il Piano per le Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Marano di Napoli sono quelli indicati nell'art. 2 del presente documento.

Art. 1 **Alcuni dati sul personale del Comune di Marano di Napoli**

Prima di procedere con un'analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni degli obiettivi previsti per il triennio di riferimento, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Marano di Napoli. Tale fotografia, per una miglior fruibilità ed unitarietà del Piano è di seguito riportata.

Alla data del 01.01.2022 l'analisi della situazione del personale dipendente non dirigente in servizio a tempo indeterminato e determinato, dotato di 124 unità (117 unità a tempo indeterminato e 7 unità a tempo determinato), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Classi età Inquadramento	UOMINI TOT. 86					DONNE TOT. 38				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
PERSONALE NON DIRIGENTE TOT 124 (117 T.I. +7 T.D.)										
T. IND. CAT A			1	15	6				1	5
T. IND. CAT B		2	1	14	9				3	5
T. IND. CAT C		3	14	3	13	1		5	4	4
T. IND. CAT D			2	1					4	1
T. DET. CAT D	1	1				2	3			
Totale personale	1	6	18	33	28	3	3	5	12	15
% sul personale complessivo di 124	1%	5%	15%	27%	23%	2%	2%	4%	10%	12%

Totale donne presenti nell'ente: numero 38 (33 a tempo indeterminato)

Totale uomini presenti nell'ente: numero 86 (84 a tempo indeterminato)

È significativo sottolineare che ai livelli direttivi/posizioni organizzative (cat. D), ovvero dei Responsabili di Settore ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui agli articoli 107 e 109 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i., la situazione organica è così rappresentata:

Lavoratori cat. D con funzioni e responsabilità artt. 107 e 109 Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i.

Donne: numero 3
Uomini: numero 2

Lavoratori con C funzioni e responsabilità artt. 107 e 109 Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i.

Donne: numero 0
Uomini: numero 2

Si dà quindi atto che vi è equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

L'altra caratteristica sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione è il progressivo invecchiamento del personale a tempo determinato (117 unità) che, in percentuale del 37%, rientra nella fascia 51-60 anni di età, e il 39% rientra nella fascia oltre 60 anni: tale dato merita attenzione in quanto l'invecchiamento incide sia sul benessere lavorativo sia sulla valutazione dei rischi psicofisici. Soprattutto tale dato impone da un lato la necessità di una formazione continua a fronte della crescente informatizzazione delle procedure amministrative, dall'altro quella della valorizzazione delle conoscenze e delle esperienze quale patrimonio da trasmettere ai nuovi assunti.

CAMPIONE DI 117 UNITÀ A TEMPO INDETERMINATO: 33 DONNE E 84 UOMINI												
FASCIA DI ETÀ	20-30		31-40		41-50		51-60		OLTRE 60 ANNI			
Sesso (U/D)	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Categoria A	0	0	0	0	1	0	11	1	10	5		
Categoria B	0	0	1	0	2	0	9	0	13	8		
Categoria C	0	0	3	1	13	5	12	4	5	4		
Categoria D	0	0	0	0	2	0	2	4	0	1		
TOTALE NUM.	0	0	4	1	18	5	34	9	28	18		
TOTALE %	0%		4%		20%		37%		39%			

FASCIA DI ETÀ	20-30		31-40		41-50		51-60		OLTRE 60 ANNI		TOT. NUM.	TOT. %
Sesso (U/D)	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D		
SCUOLA OBBLIGO	0	0	0	0	2	0	14	0	19	9	44	37,61%
DIPLOMA	0	0	2	0	9	2	14	3	10	7	47	40,17%
LAUREA TRIENNALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
LAUREA MAGISTRALE/CICLO POST LAUREA	0	0	2	1	7	3	3	5	2	1	24	20,51%
POST LAUREA	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	1,71%
TOTALE	0	0	4	1	18	6	31	8	31	18	117	TOT

Il 37,61% del personale ha come titolo di studio la scuola dell'obbligo, il 40,17% ha come titolo di studio il diploma, solo il 20,51% ha come titolo di studio la laurea o soltanto il 1,71% ha un titolo di studio superiore alla laurea.

Art. 2 **Obiettivi**

Nel corso del triennio 2022-2024 e per l'anno 2022 il Comune di Marano di Napoli intende perseguire in coerenza con la normativa vigente i seguenti obiettivi, intraprendendo le azioni

positive di seguito specificate.

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica deve essere inquadrata la Legge n. 81/2017, in precedenza citata, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Per quanto riguarda in particolare la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è l'art. 14 della Legge n. 124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 in materia di lavoro agile. D'altronde è ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie oltre a condizioni di disabilità, e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani invece di delegarle a soggetti esterni. In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Marano di Napoli applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Parallelamente al monitoraggio degli strumenti di armonizzazione, seppur non finalizzato in via prioritaria alle politiche di conciliazione, proseguirà l'utilizzo dello *smart working* avviato nei primi mesi del 2020 per l'emergenza epidemiologica in atto con l'obiettivo di estendere in modo graduale, anche sulla base dei feedback che ne deriveranno, tale modalità di lavoro all'interno dell'organizzazione. Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il *digital gap* tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani. Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura digitale che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali. La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa. I percorsi formativi saranno predisposti in maniera tale da garantire la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura, anche attraverso orari e modalità flessibili.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. In coerenza a quanto previsto nel DUP e nel PTPCT, sempre maggiore attenzione sarà posta al tema della comunicazione interna e della trasparenza con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione. Si lavorerà per costruire una mappa delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i

propri dipendenti, in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è centrale. Tale mappa guiderà la ricognizione delle competenze già presenti nell'organizzazione per consentire una miglior allocazione delle persone atta a garantire da un lato il miglior funzionamento dell'organizzazione e dall'altro di valorizzare il potenziale inespresso, facilitare lo sviluppo professionale, la motivazione e l'apprendimento. Nel prossimo triennio si procederà ad un'analisi dello strumento e della procedura per effettuare un'indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito. Tale rilevazione dovrà connettersi ed integrarsi con altre indagini previste dalla normativa (valutazione dello stress lavoro-correlato) o attivate nell'ambito di progetti di innovazione e sviluppo dell'organizzazione. Saranno avviate inoltre la ricerca e la sperimentazione di metodologie innovative per l'engagement delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, si intende istituire uno sportello di ascolto. Inoltre si intende rafforzare l'azione dell'ente nell'istituzione di un centro antiviolenza in collaborazione con il Piano di Zona. Inoltre si intende avviare un proficuo rapporto di collaborazione con l'assessore alle pari opportunità e la commissione consiliare delle pari opportunità, per facilitare la promozione e il riconoscimento del ruolo da parte di tutti i responsabili delle strutture dell'amministrazione e, dall'altro, dalla partecipazione alla rete dei CUG per la condivisione di procedure, formazione e buone prassi. Saranno inoltre predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani.

Dalle verifiche effettuate è emerso che presso l'ente gli obiettivi di parità sono rispettati in pieno tutte le volte che si traducono in obblighi di legge ma occorre porre in essere più incisive azioni per sensibilizzare il contesto alle tematiche delle pari opportunità e del benessere lavorativo. A tal fine sono stati ritenuti fondamentali i seguenti obiettivi:

Il primo obiettivo del CUG, in relazione all'assenza del genere femminile nei posti di responsabilità è quello di analizzare quali siano i fattori che incidono o possono incidere su tale dato, per poi avanzare proposte concrete.

Il secondo obiettivo è quello di sensibilizzare l'Amministrazione a ripensare le politiche di gestione delle risorse umane, dedicando un'attenzione diversa alla valorizzazione delle loro competenze, abilità, *know how* personale.

Il terzo obiettivo è la promozione di una revisione dell'organizzazione dell'ente per uniformarla ai nuovi strumenti informatico-digitali e in funzione dell'adozione di modalità di lavoro agile favorite dalle nuove tecnologie, in particolare lo *smart-working* per i dipendenti, anche per l'emergenza sanitaria in corso.

Il quarto obiettivo è relativo alla necessità della formazione e dell'aggiornamento dei lavoratori, per il quale occorre sensibilizzare l'Amministrazione alla implementazione di corsi mirati per tutto il personale in servizio.

Il CUG, inoltre, partendo dall'assunto dello stretto rapporto tra cura del benessere dei lavoratori e qualità-efficienza del lavoro, e stante una pressoché generalizzata demotivazione, ritiene prioritario per l'ente organizzare ambienti di lavoro accoglienti e mostrare più attenzione alle esigenze dei lavoratori.

Il CUG ritiene fondamentale l'attività di promozione di iniziative di divulgazione, quali cicli di seminari, convegni, incontri tematici, anche aperte alla comunità locale, finalizzate a informare e sensibilizzare il personale dipendente e l'opinione pubblica, attraverso percorsi di conoscenza e approfondimento, sul tema della cultura di genere, della parità e delle pari opportunità. Pertanto il

CUG appoggerà e aderirà alle iniziative a sostegno della pari opportunità e che aiutino a portare all'attenzione pubblica il tema della valorizzazione delle differenze e delle pari opportunità.

Il CUG ritiene di dover avviare, all'interno dell'ente, una collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione e con il Responsabile della prevenzione e protezione e il Responsabile della sicurezza dei lavoratori in modo più continuo e sistematico di quanto non sia stato fatto finora, oltre che con la Commissione Consiliare di Pari Opportunità. Relativamente ai rapporti con l'esterno, il CUG intende promuovere contatti con altri CUG per un proficuo confronto e collaborazione.

Il CUG intende realizzare uno spazio virtuale sul sito istituzionale dell'Ente, a decorrere dal secondo semestre del 2022, ove pubblicare calendario e verbali delle riunioni, Piano delle Azioni Positive e relazioni annuali e contatti nonché notizie sulle iniziative in corso, iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro.

La Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" introduce un format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - che consente all'amministrazione di trasmettere al CUG le dovute informazioni a consuntivo.

In tale ottica, con questo Piano delle Azioni Positive, si è adottato il concetto di "iniziativa" che raggruppa una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Peraltro si rileva come le azioni spesso concorrano al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluto dare evidenza di questa multidimensionalità delle stesse. Inoltre si è voluto dare attuazione al principio che gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive sono integrati nel Piano della Performance e le misure per il conseguimento degli obiettivi sono declinati nei piani delle attività delle singole strutture organizzative.

Iniziativa n. 1 - Lavoro Agile

Obiettivi: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

Azioni: Ulteriore estensione del lavoro agile avviato concretamente agli inizi del 2020. Come detto in precedenza, il lavoro agile o *smart working*, oltreché una politica di conciliazione, è una leva che, se ben utilizzata, può favorire una maggiore autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra responsabili e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

Attori coinvolti: L'area personale e organizzazione è impegnata nel percorso per il lavoro agile, coinvolgendo altre strutture organizzative in modo da estendere progressivamente questa modalità lavorativa in tutte le articolazioni dell'ente. Nel Piano della Performance è inserito, per ogni struttura organizzativa, l'obiettivo "Collaborazione nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP)".

Iniziativa n. 2 - Azioni di sostegno

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

2.1 Azioni di *diversity management (genere)*: Azioni di sensibilizzazione finalizzate ad una riflessione dei padri relativamente ad una migliore condivisione dei compiti di cura e alle azioni di sensibilizzazione sull'esercizio di questo diritto; Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni; Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi, con particolare attenzione alla maternità.

2.2 Azioni di *diversity management (disabilità)*: Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità.

2.3 *Azioni di diversity management (età)*: Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (*aging diversity*) analizzando soluzioni che consentano di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni.

2.4 *Azioni di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica*: Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere; Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

Attori coinvolti: L'area personale e organizzazione promuove iniziative formative e sostiene proposte avanzate da altre strutture organizzative. Nel Piano della Performance è inserito, per ogni struttura organizzativa, l'obiettivo "Collaborazione nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP)".

Iniziativa n. 3 - Lavori del CUG e Supporto al CUG

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

3.1 *Nuovo Regolamento del CUG*: Formulazione nuovo regolamento del CUG.

3.2 *Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria, banca delle ore)*; Trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019; Implementazione di uno spazio sul sito istituzionale dell'ente ove pubblicare calendario e verbali delle riunioni, piano delle azioni positive e relazioni annuali e contatti nonché notizie sulle iniziative in corso; Collaborazione, all'interno dell'ente, con l'Organismo Indipendente di Valutazione e con il Responsabile della prevenzione e protezione e il Responsabile della sicurezza dei lavoratori in modo sistematico, oltre che con la Commissione Consiliare di Pari Opportunità. Relativamente ai rapporti con l'esterno, promozione di contatti con altri CUG per un proficuo confronto e collaborazione.

Attori coinvolti: L'area personale e organizzazione provvede al rinnovo e nomina del nuovo CUG e supporta il CUG fornendo dati e elaborazioni. Nel Piano della Performance è inserito, per ogni struttura organizzativa, l'obiettivo "Collaborazione nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP)".

Iniziativa n. 4 - Azioni di sviluppo organizzativo

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni: Analisi dello strumento e della procedura per effettuare una nuova indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito, mediante la compilazione di appositi questionari; Mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti; Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'engagement delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale; Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.

Attori coinvolti: L'area personale e organizzazione promuove azioni di sviluppo organizzativo. Nel Piano della Performance è inserito, per ogni struttura organizzativa, l'obiettivo "Collaborazione nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP)".

Art. 3

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Marano di Napoli si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano,

rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Art. 4 **Monitoraggio del Piano**

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Marano di Napoli attiverà un percorso di valutazione, sulla base delle risorse disponibili, sotto la responsabilità dell'ufficio personale che, a fasi programmate, informerà ciclicamente il CUG.

Ai sensi dell'art. 4 del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", il CUG svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Art. 5 **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale, per il triennio 2022-2024, e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento. Il Comitato Unico di Garanzia potrà proporre eventuali modifiche anche prima dell'aggiornamento che saranno recepite con conseguente provvedimento della Commissione Straordinaria con i poteri di Giunta Comunale.

Il presente verbale viene così sottoscritto

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

dott.ssa Gerarda BASILICATA

dott. Giuseppe GARRAMONE

dott. Valentino ANTONETTI

IL SEGRETARIO GENERALE

dott.ssa Giovanna IMPARATO



PUBBLICAZIONE

IL SOTTOSCRITTO RESPONSABILE ALBO PRETORIO ON LINE ATTESTA CHE

La presente deliberazione viene affissa a questo Albo Pretorio on line, ai sensi della normativa vigente, per quindici giorni consecutivi, a decorrere dal 22.06.2022

Marano di Napoli li 22.06.2022

Il Responsabile Albo Pretorio on line



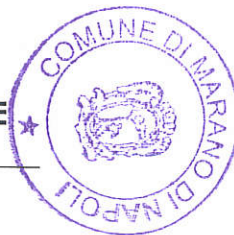
IL SOTTOSCRITTO RESPONSABILE DELL'UFFICIO DI SEGRETERIA GENERALE, VISTI GLI ATTI D'UFFICIO, ATTESTA CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE:

() diviene esecutiva, ai sensi del disposto di cui all'art. 134 – comma 3 – del D.Lgs 267/00, dopo il decimo giorno dalla pubblicazione on line.

() è immediatamente eseguibile, ai sensi del disposto di cui all'art. 134- comma 4- del D.Lgs 267/00.

Marano di Napoli , li 22.06.2022

IL RESPONSABILE



CONFORMITA'

Per copia conforme all'originale, agli atti dell'Ufficio di Segreteria Generale

Marano di Napoli , li

IL RESPONSABILE