



Comune di Nocera Superiore

Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 86

del 11 febbraio 2022

OGGETTO Adozione del piano azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna. Triennio 2022 – 2024.

L'anno duemilaventidue questo giorno undici del mese di febbraio alle ore 10,02 col prosieguo, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge, dando atto che durante lo svolgimento dei lavori sono state garantite le misure previste dalla normativa vigente in tema di contrasto del COVID-19.

Presiede l'adunanza presso la sede istituzionale del Comune il dr. Giovanni Maria Cuofano, nella sua qualità di Sindaco e risultano presenti n. 3 assessori di cui Citarella in sede ed Avella e Riso collegati in videoconferenza.

Precisato che per il computo del numero legale si sommano ai componenti presenti fisicamente nella sala ove si svolge la seduta di Giunta, i componenti collegati in videoconferenza, sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Signori:

			Presente	Assente
Cuofano	Giovanni Maria	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avella	Veronica	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Citarella	Massimiliano	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Riso	Maria Stefania Maddalena	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senatore	Giuseppe	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Partecipa il Segretario Generale d.ssa **Lucia Celotto**, incaricato della redazione del verbale.

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

OMISSIS





Comune di Nocera Superiore

(Provincia di Salerno)

OGGETTO: Adozione del piano di azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna. Triennio 2022 - 2024

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione a firma di Segretario Generale e Sindaco, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

VISTI gli allegati pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;
Con voti unanimi, favorevoli ed espressi nelle forme di legge dagli assessori presenti e votanti

DELIBERA

di approvare l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto "*Adozione del piano di azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna. Triennio 2022 - 2024*", che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

LA GIUNTA COMUNALE

con separata votazione a voti unanimi, visto l'art. 134, 4° comma, del Decreto Legislativo n. 267 del 18/08/2000.

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.





Comune di Nocera Superiore

(Provincia di Salerno)

IL SEGRETARIO GENERALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Oggetto: Piano di azioni positive 2022/2024.

Su iniziativa del Sindaco.

Premesso:

- ✓ Che la legge 125/91, come modificata dal Decreto Legislativo 196/2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongono Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;
- ✓ Che in particolare l'art. 7, comma 5 del Decreto Legislativo 196/2000 stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le provincie, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Considerato:

- ✓ Che l'art. 57 del Decreto Legislativo 165/2001, indica le misure idonee a creare effettive condizioni di pari opportunità per le lavoratrici, rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le azioni positive da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;

Visto il piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020, approvato con delibera di G.M. n. 18 del 04/01/2018;

Dato atto del parere in ordine alla regolarità tecnica espressa dal responsabile del servizio interessato sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del T.U. 267/2000;

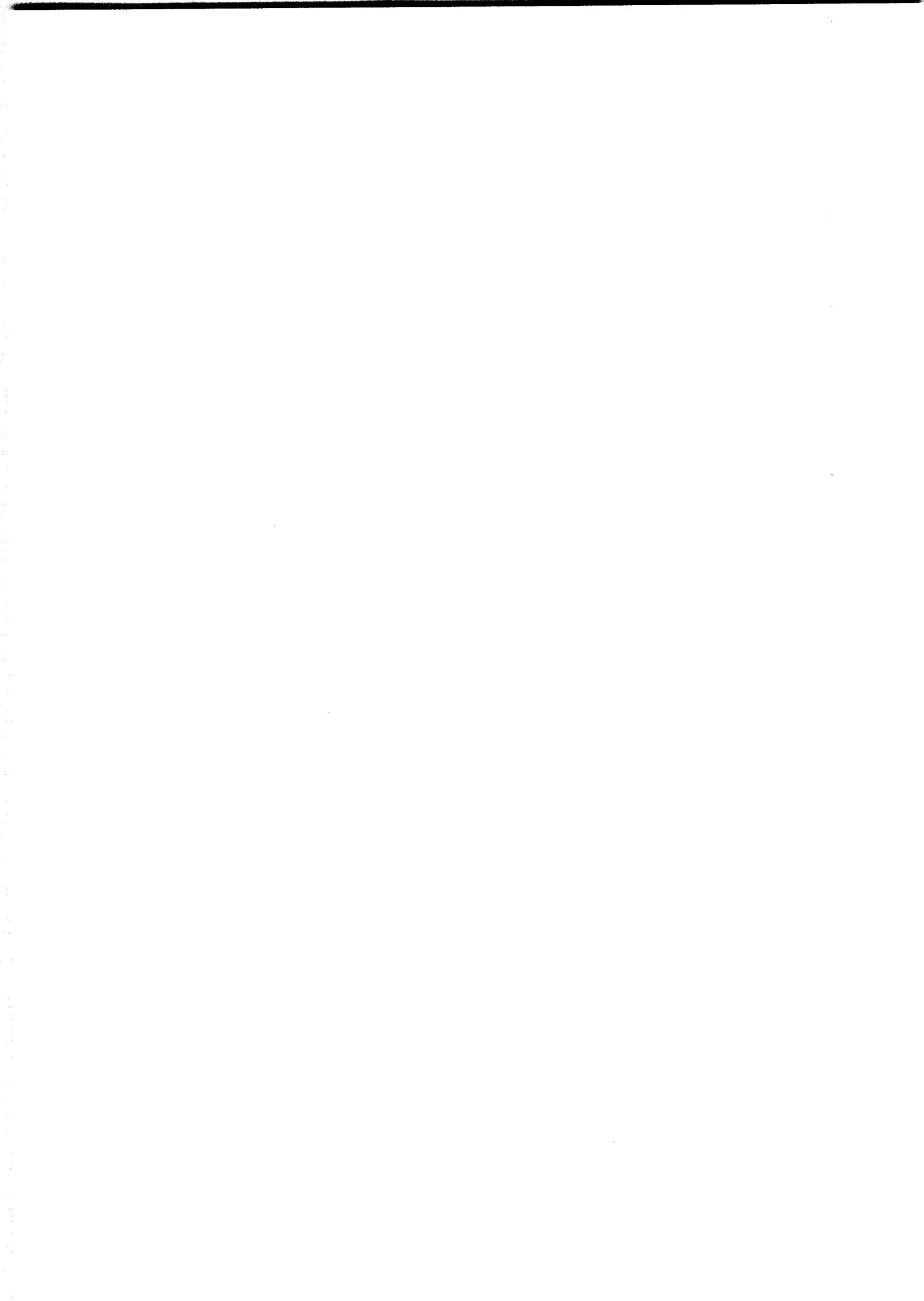
P R O P O N E

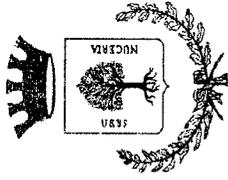
alla Giunta comunale:

- 1) **Di approvare** l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024 del Comune di Nocera Superiore (Allegato 1) che allegato al presente atto ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Il Sindaco
Dott. *Giovanni Maria Cuofano*

Il Segretario Generale
Dott.ssa *Lucia Celotto*





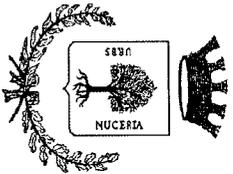
*Comune di Nocera Superiore
(Provincia di Salerno)*



Allegato 1

PIANO DI AZIONI POSITIVE

ANNO 2022

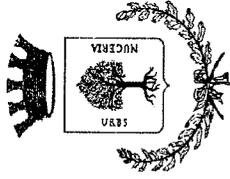


*Comune di Nocerina Superiore
(Provincia di Salerno)*

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive, di durata triennale, è un aggiornamento temporale dei precedenti piani e si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione delle pari opportunità e per favorire l'uguaglianza sostenibile sul lavoro tra uomini e donne e il benessere organizzativo.

Le azioni positive rappresentano misure per eliminare e prevenire discriminazioni, dirette ed indirette, o comunque svantaggi derivanti da atteggiamenti e comportamenti.



*Comune di Nocera Superiore
(Provincia di Salerno)*



OBIETTIVI

Nel corso del triennio il Comune di Nocera Superiore intende realizzare un piano di azioni positive teso a proseguire le azioni e le attività programmate:

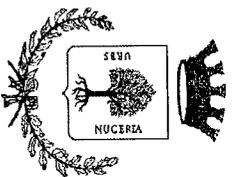
- Obiettivo n.° 1: Benessere organizzativo e ambiente lavoro;
- Obiettivo n.° 2: Conciliazione vita privata/lavoro;
- Obiettivo n.° 3: Formazione ed informazione.

DURATA

Il Presente Piano ha durata triennale per il periodo 2022-2024.

Il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sullo stesso sito WEB.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.



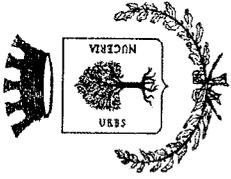
*Comune di Nucera Superiore
(Provincia di Salerno)*



OBBIETTIVO N.° 1

Benessere organizzativo e ambiente di lavoro

1. L'Ente si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
- ✓ Pressioni o molestie sessuali;
 - ✓ Casi di *mobbing*;
 - ✓ Atteggiamenti mirati ad avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - ✓ Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
 - ✓ Discriminazioni o trattamenti non paritari nei confronti dei dipendenti che ledono il principio di eguaglianza sostanziale.



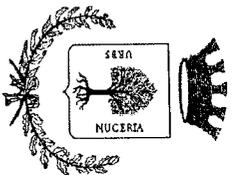
*Comune di Naccera Superiore
(Provincia di Salerno)*



OBIETTIVO N.° 2

Conciliazione vita privata/lavoro

1. L'Ente si impegna a perseguire nella messa a punto di azioni finalizzate a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, in particolare nei periodi di chiusura delle scuole primarie;
2. L'Ente si impegna altresì a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro, avendo dimostrato da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. Inoltre, l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap;
3. Favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario di lavoro e lo smart working.

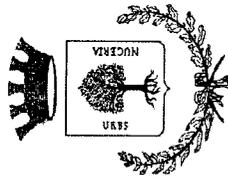


*Comune di Nucerina Superiore
(Provincia di Salerno)*

OBIETTIVO N.° 2

Conciliazione vita privata/lavoro

- **Disciplina del part-time**
Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.
Sarà cura dell'ufficio preposto assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti nel rispetto delle percentuali dei posti disponibili così come previsto dal C.C.N.L.
- **Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**
Ogni P.O., in quanto datore di lavoro al quale spetta la gestione e organizzazione delle risorse umane, dovrà adottare tutte le misure idonee a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali, contemplando le esigenze personali delle lavoratrici e dei lavoratori con quelle dell'Amministrazione, senza detrimento della qualità del lavoro, anzi potenziando le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
L'Ente promuove le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come la cura dei familiari anziani e/o disabili.
L'Ente assicura a ciascun dipendente, salvo deroghe dettate da motivi oggettivi, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita e dello smart working.
Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra l'Amministrazione e richieste dei dipendenti.
L'ufficio preposto rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi all'orario di lavoro.



*Comune di Nocera Superiore
(Provincia di Salerno)*



OBIETTIVO N.° 3

Formazione ed informazione

1. Il Piano di Formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni Area, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi, e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità/paternità/parentale o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o personali o malattia ecc.), prevedendo forme di inclusione e accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori e l'Ente durante l'assenza (con l'invio a domicilio o tramite mail di aggiornamenti continui su sviluppi e cambiamenti normativi e gestionali, sui corsi di formazione in programma con possibilità di recupero successivo se possibile) e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile dell'Ufficio o di chi ha sostituito la persona assente, sia mediante la partecipazione costante, al fine di rendere totalmente operativo nel minor tempo possibile il personale.
3. L'Ente si impegna a perseguire l'attività di formazione – informazione in materia di “Prevenzione del mobbing e benessere Organizzativo” sia tramite affiancamento e counselling specifico per singoli casi che attraverso seminari di approfondimento su tematiche legate al benessere, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili.



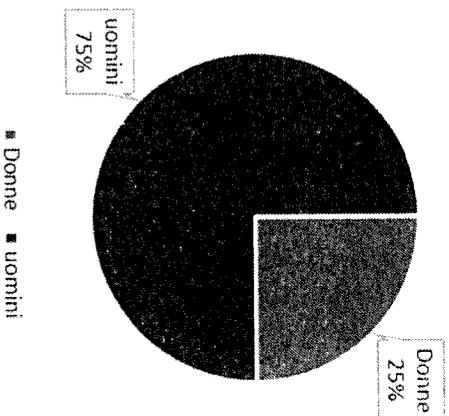
*Comune di Nocera Superiore
(Provincia di Salerno)*

ANALISI DATI DEL PERSONALE AL 31/12/2021

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

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2021

Titolo del grafico



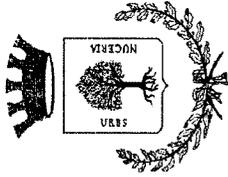
**TOTALE DIPENDENTI A TEMPO
INDETERMINATO
N. 113**

**TOTALE DIPENDENTI A TEMPO
DETERMINATO
N. 3**

**TOTALE DIPENDENTI PART-TIME
N. 12**

A. 87 uomini
B. 29 donne

Di cui N. 1 Segretario Generale

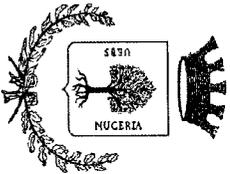


Comune di Nocera Superiore
(Provincia di Salerno)



**SCHEMA DI MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER
GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE
COMUNALE A TEMPO INDETERMINATO:**

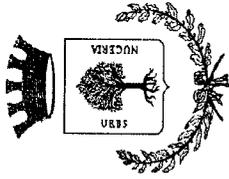
CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	35	2	37
B	13	8	21
C	24	12	36
D	7	4	11
Posizione Organizzative	5	2	7
Segretario Generale	0	1	1
TOTALE	84	29	113



*Comune di Nusceria Superiore
(Provincia di Salerno)*

**SCHEMA DI MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER
GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE
COMUNALE A TEMPO DETERMINATO:**

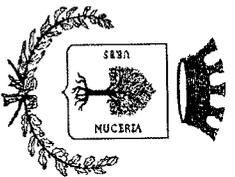
CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	0	0	0
B	0	0	0
C	0	0	0
D	1	0	1
Posizione Organizzative	2	0	2
Segretario Generale	0	0	0
TOTALE	3	0	3



*Comune di Nocera Superiore
(Provincia di Salerno)*

**MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E PER
CATEGORIA DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO
A PART-TIME:**

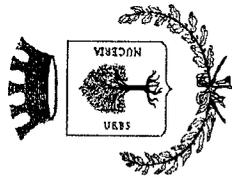
<i>Categoria D</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>TOTALE</i>
Posti di ruolo coperti a part-time	3	1	4
<i>Categoria C</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>TOTALE</i>
Posti di ruolo coperti a part-time	4	4	8
<i>Categoria B</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>TOTALE</i>
Posti di ruolo coperti a part-time	0	0	0
<i>Categoria A</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>TOTALE</i>
Posti di ruolo coperti a part-time	0	0	0
PERCENTUALE PART-TIME SU TOTALE DIPENDENTE		10%	



*Comune di Nucera Superiore
(Provincia di Salerno)*

SCHEMA DI MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE COMUNALE A TEMPO INDETERMINATO

	UOMINI		DONNE		TOT.	% SUL TOT
	FASCIA ETA' FINO A 35 ANNI		FASCIA ETA' FINO A 35 ANNI			
DIRIGENTI	/	/	/	/	/	
CATEGORIA D	1	1	1	1	2	5,31 %
CATEGORIA C	1	2	2	2	3	
CATEGORIA B	1	0	0	0	1	
CATEGORIA A	0	0	0	0	0	
					6	
	FASCIA ETA' DA 36 A 45 ANNI		FASCIA ETA' DA 36 A 45 ANNI			
DIRIGENTI	/	/	/	/	/	
CATEGORIA D	4	4	4	4	8	16,81 %
CATEGORIA C	5	1	1	1	6	
CATEGORIA B	1	2	2	2	3	
CATEGORIA A	2	0	0	0	2	
					19	
	FASCIA ETA' DA 46 A 55 ANNI		FASCIA ETA' DA 46 A 55 ANNI			
DIRIGENTI	/	/	/	/	0	
CATEGORIA D	5	1	1	1	6	20,35 %
CATEGORIA C	3	5	5	5	8	
CATEGORIA B	4	2	2	2	6	



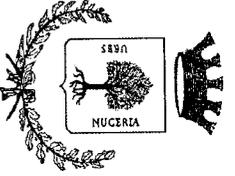
Comune di Nocera Superiore
(Provincia di Salerno)



CATEGORIA A	3	0	3
23			
FASCIA ETA' > 55 ANNI		FASCIA ETA' > 55 ANNI	
DIRIGENTI	/	1	1
CATEGORIA D	2	0	2
CATEGORIA C	15	4	19
CATEGORIA B	7	4	11
CATEGORIA A	30	2	32
			65
			57,52 %

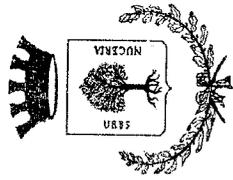
SCHEMA DI MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE COMUNALE A TEMPO DETERMINATO

	UOMINI		DONNE		TOT.	% SUL TOT
	FASCIA ETA' FINO A 35 ANNI	FASCIA ETA' FINO A 35 ANNI	FASCIA ETA' DA 36 A 45 ANNI	FASCIA ETA' DA 36 A 45 ANNI		
DIRIGENTI	/	/	/	/	/	
CATEGORIA D	0	0	0	0	0	
CATEGORIA C	0	0	0	0	0	
CATEGORIA B	0	0	0	0	0	0%
CATEGORIA A	0	0	0	0	0	
FASCIA ETA' DA 36 A 45 ANNI						0
DIRIGENTI	/	/	/	/	/	
CATEGORIA D	1	0	0	0	1	
CATEGORIA C	0	0	0	0	0	
CATEGORIA B	0	0	0	0	0	33,33 %
CATEGORIA A	0	0	0	0	0	



***Comune di Nocera Superiore
(Provincia di Salerno)***

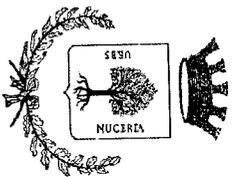
CATEGORIA A	0	0	0	0
FASCIA ETA' DA 46 A 55 ANNI				
DIRIGENTI	/	/	/	/
CATEGORIA D	1	0	0	1
CATEGORIA C	0	0	0	0
CATEGORIA B	0	0	0	0
CATEGORIA A	0	0	0	0
FASCIA ETA' > 55 ANNI				
DIRIGENTI	/	/	/	/
CATEGORIA D	1	0	0	1
CATEGORIA C	0	0	0	0
CATEGORIA B	0	0	0	0
CATEGORIA A	0	0	0	0
				1
				33,33 %



Comune di Nocera Superiore
(Provincia di Salerno)

**UTILIZZO ANNO 2021 ISTITUTI LEGALI/ CONTRATTUALI A
TUTELA E SOSTEGNO MATERNITA'/ PATERNITA'/
HANDICAP E ASSISTENZA**

<i>Categoria D</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>TOTALE</i>
Posti di ruolo coperti a part-time	0	1	1
Benefici handicap L. 104/92	3	1	4
Assistenza figli minori	0	0	0
<i>Categoria C</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>TOTALE</i>
Posti di ruolo coperti a part-time	4	4	8
Benefici handicap L. 104/92	0	0	0
Assistenza figli minori	1	0	1
<i>Categoria B</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>TOTALE</i>
Posti di ruolo coperti a part-time	0	0	0
Benefici handicap L. 104/92	4	3	7
Assistenza figli minori	0	0	0
<i>Categoria A</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>TOTALE</i>
Posti di ruolo coperti a part-time	0	0	0
Benefici handicap L. 104/92	3	1	4
Assistenza figli minori	0	0	0
PERCENTUALE SU TOTALE DIPENDENTE		22%	



*Comune di Nucera Superiore
(Provincia di Salerno)*

CONSIDERAZIONI

Da un'analisi dei dati sopra esposti, si possono trarre le seguenti considerazioni:

1. Vi è una prevalenza di personale maschile (75%) rispetto al totale del personale, tuttavia in calo rispetto alla percentuale del piano precedente;
2. Nelle Aree tecniche vi è la presenza predominante del genere maschile (dovuta alla tipologia di mansioni richieste per alcuni profili professionali – come ad es. agente stradale, operaio, ecc. ...) mentre nelle Aree amministrative vi è predominanza del genere femminile;
3. Vi è prevalenza di uomini in tutte le categorie, la differenza è più marcata nella categoria A;
4. L'istituto del part-time è utilizzato da una percentuale bassa di dipendenti (10%) ancorché la normativa vigente preveda una percentuale di utilizzo più alta (25% della dotazione organica per ogni categoria) probabilmente dovuto, oltre che a ragioni economiche, anche al fatto che per prassi l'ente ha sempre concesso la massima flessibilità dell'orario di lavoro, in accordo con dirigente;
5. Oltre il 57, 52% dei dipendenti si colloca nella fascia di età > di 55 anni;
6. Il 22% dei dipendenti hanno fruito di istituti a tutela e sostegno della maternità / paternità, L. 104/92 e L. 53/2000;
7. Alla formazione partecipano entrambi i generi con una media di più di 1 corso all'anno a dipendente, con una leggera prevalenza delle donne.

OGGETTO: "Adozione del piano di azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna. Triennio 2022 - 2024".

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18 agosto 2000, n.° 267 come modificato dall'art. 3, comma 2, del D.L. 147/2012, in ordine alla **regolarità tecnica** della presente proposta attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, si esprime parere _____

Nocera Superiore li 10.02.2022

Il Segretario Generale
Dott.ssa *Lucia CELOTTO*

Ufficio di Ragioneria

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.° 267 come modificato dall'art. 3, comma 2, del D.L. 147/2012, in ordine alla **regolarità contabile** della presente proposta attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, si esprime parere _____

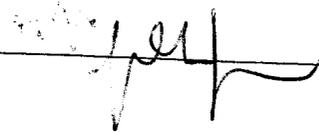
Nocera Superiore li _____

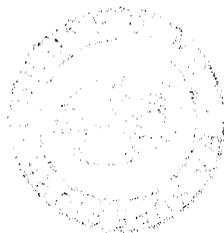
**Il Responsabile dell'Area
Economica Finanziaria e Tributaria**
Dott. *Angelo RADOVANO*



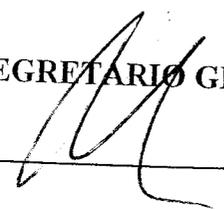
Del che è verbale, letto e sottoscritto:

IL PRESIDENTE





IL SEGRETARIO GENERALE



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certificasi dal sottoscritto messo comunale che copia della presente deliberazione è stata :

Affissa all'Albo Pretorio comunale il giorno:
_____ 14 FEB. 2022 _____
per la prescritta pubblicazione di quindici giorni
consecutivi e vi rimarrà fino al - 1 MAR. 2022 -

Dalla Residenza Municipale 14 FEB. 2022

Il messo comunale 

Pubblicata all'Albo Pretorio comunale il giorno _____
_____ e contro di essa _____ sono state presentate
opposizioni.
Dalla Residenza Municipale _____

Il messo comunale

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario comunale certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il

14 FEB. 2022

ai sensi dell' art. 134 – Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° 267

Dalla Residenza Municipale 14 FEB. 2022

Il Segretario generale





