



**COMUNE di CAPUA**

*Provincia di Caserta*

**ORIGINALE**

**di**

**DELIBERAZIONE del COMMISSARIO STRAORDINARIO**

**con i poteri della Giunta Comunale**

**N° 20 del 09 Marzo 2022**

**Oggetto: Approvazione piano triennale 2022-2024 delle Azioni Positive ai sensi art. 48 L. 198/2006.**

L'anno duemilaventidue il giorno 09 del mese di Marzo, alle ore 13.50 presso la Sede Municipale, la Dott.ssa Luigia Sorrentino, nominata Commissario Straordinario del Comune di Capua, giusto Decreto del Presidente della Repubblica del 08.10.2021 acquisito al protocollo al n.19148 del 26.10.2021, con l'assistenza del Vice Segretario Generale, Dott. Luigi D'Aquino, ha proceduto all'adozione della seguente deliberazione.

## IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

### con i poteri della Giunta Comunale

**Vista** la proposta di deliberazione del Responsabile del Settore Amministrativo Dott. Luigi D'Aquino, ad oggetto: *"Approvazione piano triennale 2022-2024 delle Azioni Positive ai sensi art. 48 L. 198/2006."*

**Acquisiti** i prescritti pareri favorevoli, resi ai sensi dell'art.49, comma 1, e art. 147-bis, c. 1, del T.U.E.L. n.267/2000 e s.m.i.;

**Considerato** che i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche adottate quale motivazione sono idonei a determinare l'emanazione di un siffatto provvedimento;

**Ritenuto**, pertanto, far propria la motivazione della proposta di deliberazione;

**Ritenuto**, infine detta proposta meritevole di approvazione;

**Visto** il D. Lgs n. 267-2000, TUEL;

### DELIBERA

1. Di approvare, la proposta di deliberazione a firma del Responsabile del Settore Amministrativo Dott. Luigi D'Aquino, allegata al presente atto, quale parte integrante e sostanziale;
2. Di conferire al presente atto l'immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs 267/2000 e s.m.i.

Letto, approvato e sottoscritto.  
Il Commissario Straordinario  
Dott.ssa Luigia Sorrentino

*Luigia Sorrentino*



Il Vice Segretario Generale  
Dott. Luigi D'Aquino

*Luigi D'Aquino*

Il sottoscritto Responsabile del Servizio, visti gli atti d'ufficio;

**ATTESTA**

- ✓ La presente deliberazione viene pubblicata all' Albo Pretorio informatico, sul sito istituzionale del Comune di Capua, in data odierna e vi resterà per 15 (quindici) giorni consecutivi

Capua, 09.03.2022



Il Responsabile del Servizio  
Dott. Luigi D'Aquino

*Luigi D'Aquino*

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 09.03.2022 perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, T.U.E.L.)

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_  
decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione

Capua, 09.03.2022



Il Vice Segretario Generale  
Dott. Luigi D'Aquino

*Luigi D'Aquino*



COMUNE DI CAPUA  
PROVINCIA DI CASERTA

Spazio riservato all'Ufficio proponente –  
Settore

Spazio riservato all'Ufficio Ragioneria  
Prot.n. \_\_\_\_\_  
del \_\_\_\_\_

### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: **Approvazione piano triennale 2022 -2024 delle Azioni Positive ai sensi art. 48 L. 198/2006.**

#### PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Sulla proposta di deliberazione di cui al presente atto, a norma del combinato disposto dagli articoli 49, comma 1° e 147-bis, comma 1° del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 – T.U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni ed integrazioni, è reso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, attestando la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

*Atto non soggetto al parere di regolarità contabile del Responsabile di Ragioneria, in quanto non comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente*

1.  *Atto soggetto al parere di regolarità contabile del Responsabile di Ragioneria.*

Capua, 03.03.2022

Il Responsabile del Settore  
Dott. Luigi D'Aquino

#### PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Sulla proposta del presente atto, a norma del combinato disposto dagli articoli 49, comma 1° e 147 - bis del D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267 – T.U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modifiche ed integrazioni, è reso il parere favorevole ai fini della regolarità contabile e della copertura finanziaria.

**Parere non necessario**

“La presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica finanziaria o sul patrimonio dell'Ente”;

Capua, li 4/03/2022

Il Responsabile del Settore Economico finanziario  
dr Mattia Parente

## IL RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO

### *Premesso che*

la legge n.125 del 10 aprile 1991 prevede l'attuazione di una serie di Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

l'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198 del 11.04.2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, della legge 28 novembre 2005, n. 246*", dispone, tra l'altro, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, detti piani hanno durata triennale";

Vista la direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle Pari Opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Vista la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, con la quale si sottolinea la necessità che le iniziative di promozione delle Pari Opportunità nella Pubbliche Amministrazioni siano oggetto di pianificazione;

Visto l'art.21 della legge 183/2010;

Visto il "Piano di Azioni Positive" per gli anni 2022-2024, allegato al presente atto quale allegato A),

Dato atto che il Piano triennale delle azioni positive, come previsto dal D. Lgs. n. 198/2006 art. 48 viene trasmesso alla Consiglieria o il Consigliere di parità territorialmente competente nonché alle RSU aziendali

Dato atto che il presente atto non comporta effetti diretti o indiretti sul patrimonio e quindi non è necessario acquisire il parere di regolarità contabile;

Si propone al Commissario Straordinario

l'adozione della presente proposta di deliberazione con i poteri della Giunta Comunale

1. approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 – 2024, ai sensi del D.Lgs. 198/2006, allegato al presente atto, sub lettera "A", facente parte integrante e sostanziale del presente atto
2. trasmettere per opportuna conoscenza, copia del Piano allegato al seguente atto alla Consiglieria di parità territorialmente competente altresì apposita informativa alle OOSS ed al RSU
3. pubblicare il Piano sul sito internet istituzionale del Comune, sezione Amministrazione Trasparente

4. Dare atto che nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace

**Il Responsabile del Settore Amministrativo**  
***Dott. Luigi D'Aquino***

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luigi D'Aquino', written in a cursive style.

## Allegato "A"

### **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2022-2024**

**(Art. 48 Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198)**

#### **Premessa**

L'art. 48 del *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (D.Lgs. n. 198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare "*Piani di azione positive*", tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

L'art. 42 del medesimo Codice 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*", in particolare indica tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- 1) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- 2) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- 3) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 4) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- 5) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- 6) favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- 7) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

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) specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. In particolare sottolinea l'importanza dell'impulso che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne. Individua precisi strumenti a tal fine quali: l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere.

## Art. 1 Obiettivi e Finalità

Gli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere mediante l'adozione del presente P.A.P. sono:

- creare un ambiente di lavoro improntato al "*benessere organizzativo*", inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, nell'arco del triennio 2022 – 2024, l'Amministrazione comunale si propone di perseguire le seguenti finalità:

- 1) tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 2) garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
- 4) sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
- 5) promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
- 6) definizione degli obiettivi e delle caratteristiche generali del progetto di lavoro agile, quale nuova modalità spaziotemporale di svolgimento della prestazione lavorativa.

## Art. 2 Analisi del personale in organico

Al fine di potere verificare, come nel precedente P.A.P., il rispetto del divario massimo fra generi consentito dalla norma nelle diverse posizioni gerarchiche (*non inferiore a due terzi*), si rende necessario effettuare un'analisi aggiornata dell'organico del Comune di Capua.

Al 28.02.2022 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	72	PERCENTUALE
<b>UOMINI</b>	44 (di cui 1 a T.D.)	61,11%
<b>DONNE</b>	28	38,89%

Così suddivisi per categorie aggregate e per genere:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
<b>A</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
<b>B</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

C	17	14
D	7	7
RESPONSABILI SETTORI	4*	1
TOTALI	44	28

\*Di cui uno a T.D.

Considerando i dati sopra riportati per categoria, il divario dipendenti maschi/femmine (2/3) è rispettato nelle sole categorie B, C e D; infatti per la cat. A il rapporto è pari al 100% in favore dei maschi e che per i Responsabili dei Settori il rapporto è pari al 75% in favore degli stessi. Si rende, pertanto, necessario favorire il riequilibrio della presenza femminile per la cat. A e tra le P.O., ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198.

In materia assunzionale, l'ultimo anno ha registrato l'assunzione di n. 10 assunzioni a T.I.

RAPPORTO ASSUNZIONALE ANNO 2021 FINO AL 28.02.2022		
CATEGORIA	UOMINI	DONNE
D	3	2
D	3	2

### Art. 3 Azioni del piano

In un'ottica di coerenza con i principi normativi vigenti, nel corso degli anni 2022, 2023, 2024 questa amministrazione comunale intende raggiungere i seguenti obiettivi:

**OBIETTIVO 1:** *Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*

**OBIETTIVO 2:** *Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo*

**OBIETTIVO 3:** *Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta.*

**OBIETTIVO 4:** *Conciliazione vita personale/lavoro*

<b>OBIETTIVO 1</b>	<i>Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne</i>
<b>AZIONI</b>	<p>In tale ambito il Comune si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a valorizzare le esperienze e le competenze professionali delle dipendenti al fine di riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni lavorative ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi (ad es. Cat. A e P.O.);</li> <li>- a verificare che ai vari livelli di governo sia garantita la presenza di genere e in caso di esito negativo adottare le necessarie misure correttive;</li> <li>- a dare puntuale applicazione alle disposizioni di cui all'art.</li> </ul>

	<p>48, c. 1 del D.Lgs. n. 198/2006, nella parte in cui prevede che <i>"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 e adeguata motivazione"</i>;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a garantire nei bandi di concorso e negli avvisi di selezione la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne prevedendo requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;</li> <li>- a promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (<i>posta elettronica, sito Internet</i>)</li> </ul>
--	---

<b>OBIETTIVO 2</b>	<i>Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo</i>
<b>AZIONI</b>	<p>In tale ambito il Comune si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</li> <li>- a garantire attività di informazione o formazione dei dipendenti circa le caratteristiche e gli aspetti maggiormente impattanti dell'attivazione del lavoro agile dell'Ente, fornendo ai lavoratori le conoscenze di base su tali modalità di lavoro, sulle sue caratteristiche e sulle sue prospettive di realizzazione, al fine di migliorare l'organizzazione dell'Amministrazione, promuovere l'efficienza delle attività di uffici e servizi e contemporaneamente il benessere lavorativo.</li> <li>- ad adottare/aggiornare regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale.</li> <li>- ad implementare le previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia.</li> <li>- a svolgere iniziative volte a favorire la cultura della non violenza in particolare per il contrasto delle violenze, individuando la popolazione giovanile come destinatario privilegiato.</li> </ul>

<b>OBIETTIVO 3</b>	<i>Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta.</i>
<b>AZIONI</b>	<p>In tale ambito il Comune si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore (ad es.: orientamento sessuale, religione, razza, disabilità ecc.);</li> <li>- ad implementare un'apposita sezione all'interno del proprio sito istituzionale dedicato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, completo di riferimenti normativi, provvedimenti di attuazione, regolamento di funzionamento, descrizione delle attività in essere e di quelle programmate e link relativi alle tematiche sulle pari opportunità.</li> </ul>

<b>OBIETTIVO 4</b>	<i>Conciliazione vita personale/lavoro</i>
<b>AZIONI</b>	<p>In tale ambito il Comune si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a garantire forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori. (<i>part-time – aspettative</i>);</li> <li>- a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro;</li> <li>- potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro;</li> <li>- a sperimentare, compatibilmente con le norme contrattuali e l'organizzazione dei servizi, nuove forme di flessibilità oraria che tengano conto delle esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale o familiare.</li> <li>- a valutare e disciplinare le modalità di svolgimento del lavoro agile, che si configura come uno strumento adeguato per poter realizzare un migliore equilibrio tra vita lavorativa ed esigenze familiari</li> </ul>

**Art. 4**  
**Durata**

Il presente Piano ha validità per il triennio 2022 - 2024 e verrà pubblicato all'Albo pretorio on-line dell'Ente e sul sito istituzionale.

Durante tutto il 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.