



COMUNE DI CASTELVENERE

Provincia di Benevento

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 94 DEL 11-12-2023

OGGETTO:	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE RELATIVE AL PERIODO 2024/2026, AI SENSI DEL D.LGS. N. 198/2006 RECANTE "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 26 NOVEMBRE 2005 N. 246"
-----------------	---

L'anno **duemilaventitre** il giorno **undici** del mese di **dicembre** alle ore **17:15** e seguenti nella sala delle adunanze della Casa Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza **Alessandro Di Santo** nella sua qualità di **Sindaco** e sono personalmente presenti i seguenti componenti:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENZA
DI SANTO ALESSANDRO	SINDACO	PRESENTE
SIMONE RAFFAELE	VICESINDACO	PRESENTE
VERRILLO GIOVANNI ARTURO	ASSESSORE	PRESENTE

Con l'assistenza del **Segretario Comunale Dott.ssa Maria Feleppa**.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Dato atto che dai presenti non viene rilevato nè risulta che alcuno sia interessato all'atto.

LA GIUNTA COMUNALE

Parere in ordine alla regolarità tecnica:

Si esprime parere Favorevole ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali n. 267 del 18/08/2000.

Castelvenere, 11-12-2023

IL RESPONSABILE DELL'AREA
ECONOMICO FINANZIARIA
Dott.ssa Erminia Petrovito

Premesso:

- che l'art. 3 della Costituzione Italiana, 1° comma, testualmente così recita: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali";

- che il D. Lgs. n. 198/2006 reca il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";

- che ai sensi del richiamato D. Lgs. n. 198/2006, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive, tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- che l'art. 42, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 dispone che le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro;

- che il comma 2 dell'art. 42 precisa che le azioni positive di cui al precedente comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d) 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;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) 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;

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

-che l'art. 48 del citato Decreto Legislativo n. 198/2006 prevede che ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il

consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nell'attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale;

- che gli obiettivi del D. Lgs. n. 198/2006 sono i seguenti:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
- divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera (art. 29);
- divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
- divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31);

- che il D. Lgs. n. 150/2009, di 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, stabilisce ulteriori obiettivi ed, in particolare, l'art. 8 "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa", al comma 1 prevede che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

- che l'art. 57, comma 1, del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri l'onere di:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;

Atteso che la Direttiva 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Considerato:

- che in caso di mancato adempimento il Decreto Legislativo n. 198/2006 prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e, pertanto, l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale;
- che tale adempimento è, pertanto, propedeutico a qualsiasi tipo di assunzione e deve avere, per espressa previsione normativa, durata triennale;

Dato atto che l'attività di questa Amministrazione è improntata al rispetto delle pari opportunità, come rilevabile dalla presenza di entrambi i sessi nella struttura dell'Ente;

Ravvisata la necessità di approvare il Piano delle Azioni Positive in relazione al triennio di riferimento;

Visto ed esaminato il Piano Triennale delle Azioni Positive relativo al triennio 2024/2026, allegato al presente atto a costituirne parte integrante e sostanziale;

Rilevato che il Piano Triennale delle Azioni Positive (cd. P.A.P.) deve rappresentare uno strumento concreto creato su misura per l'Ente, che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Ritenuto che il Piano Triennale delle Azioni Positive relativo al triennio 2024/2026 sia meritevole di approvazione;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale del Piano Triennale delle Azioni Positive relativo al triennio 2024/2026;

Dato atto che il Piano Triennale delle Azioni Positive relativo al triennio 2024/2026 sarà trasmesso alle Organizzazioni Sindacali tramite la R.S.U. dell'Ente;

Acquisito preliminarmente con riferimento alla proposta della presente deliberazione il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica da parte del Responsabile del Servizio competente, reso ai sensi del combinato disposto dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000;

Visti:

- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

Con votazione unanime favorevole, legalmente resa;

DELIBERA

- **Di recepire** la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- **Di approvare** il Piano Triennale delle Azioni Positive relativo al triennio 2024/2026, redatto ai sensi dell'articolo 48 del D. Lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", il quale è allegato al presente atto a costituirne parte integrante e sostanziale;
- **Di trasmettere** copia della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali e alla Rappresentanza Sindacale Unitaria del personale dell'Ente nonché al Consigliere di parità territorialmente competente;

- **Di pubblicare** il Piano Triennale delle Azioni Positive relativo al triennio 2024/2026 sul sito internet istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente;
- **Di incaricare** l'Ufficio Personale di fornire informazione in merito all'adozione del presente atto deliberativo al personale e alle OO.SS. tramite la R.S.U.;
- **Di dichiarare** la presente deliberazione, con separata ed unanime votazione, legalmente resa, immediatamente eseguibile, stante la ricorrenza dei presupposti di urgenza, ai sensi e per gli effetti del disposto dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

letto e sottoscritto

**Il Presidente
Alessandro Di Santo**

**L'Assessore Anziano
Raffaele Simone**

**Il Segretario Comunale
Dott.ssa Maria Feleppa**

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

E' stata pubblicata, in data odierna per rimanervi per 15 (quindici) giorni consecutivi all'albo pretorio on line di questo Comune accessibile al pubblico - N. 942 (art. 32, comma 1, della Legge 18 giugno 2009, n. 69).

Dalla residenza comunale, li 11-12-2023

**Il Segretario Comunale
Dott.ssa Maria Feleppa**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 11-12-2023 al 26-12-2023 ;

la presente deliberazione:

X	è divenuta esecutiva il 11-12-2023 perchè dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.
	diventa esecutiva dopo il decimo giorno dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Dalla residenza comunale, li 11-12-2023

**Il Segretario Comunale
Dott.ssa Maria Feleppa**



COMUNE DI CASTELVENERE

(PROVINCIA DI BENEVENTO)

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
RELATIVO AL TRIENNIO 2024/2026**

(ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246")

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____

PREMESSA.

L'art. 3 della Costituzione Italiana, 1° comma, dispone che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

Già l'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, successivamente abrogato dal D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, prevedeva che i Comuni predisponessero Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" riprende e coordina in un Testo unico le disposizioni ed i principi di cui al richiamato D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144*", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125, "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro*".

Il richiamato Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", all'articolo 48 stabilisce che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici progettino e attuino i Piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Tale normativa rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, finalizzata a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, ad evitare eventuali svantaggi ed a riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro, mediante il perseguimento di obiettivi generali che sono strutturati secondo tre principali linee di intervento:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

L'art. 42, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 dispone che le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro ed in particolare, al comma 2, precisa che le azioni positive di cui al precedente comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) 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;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) 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;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza

femminile;

Il D. Lgs. n. 198/2006, inoltre, persegue i seguenti obiettivi:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
- divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera (art. 29);
- divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
- divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31).

La Direttiva 23 maggio 2007, recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, inoltre, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un'attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi. Tale Direttiva specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e 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 dall'indicata 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.

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

Nell'ambito delle finalità espresse inizialmente dalla Legge n. 125/1991 e dalle successive disposizioni normative di cui al D. Lgs. n. 196/2000, al D. Lgs. n. 165/2001 e, da ultimo, al D. Lgs. n. 198/2006, ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano Triennale delle Azioni Positive relativo al triennio 2024/2026.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive il Comune di Castelvenere favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento ai seguenti interventi programmatici:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. alla determinazione degli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

La gestione del personale e le misure organizzative, pertanto, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede, allo stato attuale, una situazione di sostanziale equilibrio tra i sessi. Nell'organizzazione del Comune di Castelvenere, infatti, la componente femminile è presente in misura consistente; ciò nonostante, si

rende comunque opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione ed attivare strumenti per promuovere le reali pari opportunità.

Il contesto del Comune di Castelvenere evidenzia, tra il proprio personale la presenza femminile e l'assenza di ostacoli per le donne all'attribuzione delle posizioni apicali.

Il Piano delle Azioni Positive, quindi, mira a garantire il permanere dell'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

ART. 1 - OBIETTIVI.

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Castelvenere intende realizzare i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1 - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

OBIETTIVO 2 - Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

OBIETTIVO 3 - Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.

OBIETTIVO 4 - Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità.

ART. 2 - AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO (OBIETTIVO N. 1).

Il Comune di Castelvenere 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 avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune si impegna altresì a rispettare, con la massima tempestività, e conformemente a quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 5/10/2001, il Codice di comportamento per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

ART. 3 - AMBITO D'AZIONE: ASSUNZIONI (OBIETTIVO N. 2).

Il Comune si impegna ad assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente.

Il Comune si impegna altresì ad assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi, nella selezione, l'uno o l'altro sesso; in caso di parità tra candidato donna e candidato uomo la scelta avverrà con l'applicazione dei criteri di preferenza e precedenza fissati dalla legge e mai in base al sesso.

Nei casi in cui siano richiesti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi /selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

ART. 4 - AMBITO DI AZIONE: ASSEGNAZIONE DEL POSTO (OBIETTIVO N. 2).

Non ci sono posti, nella dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato il Comune di Castelvenere valorizza attitudini e capacità personali a prescindere dal sesso del dipendente.

ART. 5 - AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE (OBIETTIVO N. 3).

Il Comune dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore consentendo la uguale possibilità, per le

donne lavoratrici e per gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione.

Il Comune si impegna altresì a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

ART. 6 - AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE (OBIETTIVO 4).

Il Comune si impegna a favorire la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Il Comune si impegna alla diffusione interna delle informazioni e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet) o eventualmente incontri di informazioni/sensibilizzazione previsti ad hoc.

ART. 7- DURATA.

Il presente piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza potranno essere 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.