



COMUNE DI DRAGONI

PROVINCIA DI CASERTA

Via Roma, 258 - 81010 DRAGONI (CE) P:IVA 01291600615 c.f. 80010090613 Tel. 0823 866221

E-Mail: protocollo@comune.dragoni.ce.it - Pec.: protocollo.comune.dragoni@pec.it

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024/2026

(Articolo 48 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)

PREMESSA ED OBIETTIVI

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che i Comuni predispongano 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 di durata triennale, 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 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2024/2026. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato.

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Più specifico appare l'obiettivo di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate".

A tal fine, il Piano deve favorire "il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare - in modo esplicito ed adeguato - la scelta del candidato di sesso maschile "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso". A fianco di questi obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro 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. Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle

opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa. Essi possono essere così articolati:

AZIONE 1	Diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità
Destinatari	Dipendenti e cittadini
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità
Descrizione dell'intervento	Realizzazione sul sito del Comune di un'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente"
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Ufficio Amministrativo
Tipologia di azione	Rivolta all'interno e all'esterno dell'Amministrazione

AZIONE 2	Conciliazione tra vita lavorativa e privata
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> - creare un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità di benessere organizzativo ed individuale, volto a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori; - Sperimentazioni di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio attraverso flessibilità orario di servizio , Banca delle ore , smart working.
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Ufficio Personale e lavoratori coinvolti
Metodologia	Analisi dei bisogni di conciliazione dei lavoratori; Analisi e revisione dell'organizzazione del lavoro all'interno delle strutture interessate, anche in considerazione dello stress correlato.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Amministrazione

AZIONE 3	Corsi, seminari di formazione e/o di aggiornamento
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

Descrizione dell'intervento	Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento..
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Ufficio personale e lavoratori coinvolti
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Amministrazione

AZIONE 4	Opportunità di carriera
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Promuovere la parità in tema di opportunità di carriera e conferimento incarichi di P.O. e di R.U.P..
Descrizione dell'intervento	Conferimento incarichi e responsabilità di P.O. da parte dei Responsabili dei Servizi tenendo conto, salvo motivato impedimento, delle pari opportunità e riservando almeno un terzo degli incarichi ai dipendenti di ciascun genere.
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Responsabili dei Servizi, Ufficio personale e lavoratori coinvolti
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'amministrazione

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera di parità della Regione Campania.