

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027

(ART. 48, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 198/2006)

PREMESSA

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 sia indiretta, e *"temporanee"*, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il D. Lgs. 01.04.2006, n.198 *"Codice della pari opportunità tra uomo e donna"*, a norma dell'art.6 della L. 28.11.2005, n.246, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23.05.2000, n.196 *"Disciplina delle attività e delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"*, e di cui alla L.10.04.1991, n.125 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"*.

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, per rimediare a svantaggi, rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 Maggio 2007 impartita dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di CAPRACOTTA armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

La L.n.125/1991 *"Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro"*, ed i Decreti Legislativi n.196/2000 e n.165/2001 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano, dunque, un Piano di Azioni Positive.

Il Comune di CAPRACOTTA adotta il seguente piano delle azioni positive valido per il triennio 2025, 2026, e 2027

OBIETTIVI DEL PIANO

Nel corso del triennio 2025/2027 il Comune di CAPRACOTTA intende perseguire i seguenti obiettivi:

- 1) *Garantire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;*
- 2) *Tutelare la Dignità della persona e valorizzare il lavoro della stessa;*
- 3) *Promuovere la comunicazione e l'informazione sui temi della pari opportunità;*
- 4) *Favorire la conciliazione la flessibilità oraria.*

AMBITO DI AZIONE - OBIETTIVI

1) GARANTIRE L' UGUAGLIANZA SOSTANZIALE TRA UOMINI E DONNE PER QUANTO RIGUARDA LE OPPORTUNITÀ DI LAVORO E DI SVILUPPO PROFESSIONALE

Il Comune si impegna a garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi, e non discriminatori, delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che sono prerogativa di soli uomini o di sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

2) TUTELARE LA DIGNITÀ DELLA PERSONA E VALORIZZARE IL LAVORO DELLA STESSA

Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico;

Promozione di momenti di sensibilizzazione e formazione sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

Il Comune si impegna a:

- divulgare il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro;
- adottare, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL un codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali;
- elaborare un codice di condotta che, in via preventiva adotti regole di comportamento dirette a creare un ambiente di lavoro nel rispetto della dignità delle persone e dia modo di verificare casi di molestia sessuale, di mobbing e di ogni altra forma di discriminazione;
- costituire il CUG (comitato unico di garanzia) al fine di predisporre un codice etico, così come previsto per legge all'interno del quale si individui la figura del consulente o consigliere di fiducia, figura di nuova istituzione nata sulla base di raccomandazioni della unione europea con la finalità di garantire l'attuazione dei codici di condotta;
- Costituire la Commissione pari opportunità, che, oltre ad avere un ruolo propositivo, svolge un'importante attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità;

3) PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE E L'INFORMAZIONE SUI TEMI DELLA PARI OPPORTUNITÀ.

Il Comune si impegna a :

- raccogliere e condividere il materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, etc....);
- diffondere le informazioni anche attraverso l'organizzazione di incontri/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità;
- pubblicare e diffondere il "*Piano di Azioni Positive*" e i risultati sul monitoraggio della realizzazione;
- organizzare riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del "*Piano di Azioni Positive*".

4) FAVORIRE LA CONCILIAZIONE E LA FLESSIBILITA' ORARIA

- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e Personali;
- Promuovere in maniera più incisiva l'utilizzo dei congedi parentali e potenziare i servizi per l'infanzia ove necessario;
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;
- Partecipazione ai bandi di finanziamento sulle pari opportunità, con progetti specifici sulla Conciliazione dei tempi e condivisione delle responsabilità familiari.