



COMUNE DI CERCOLA

- Città Metropolitana di Napoli

Allegato A)

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2025 - 2027

(Art. 48, comma 1 del D.Lgs 11.04.2006, n.198)

PREMESSA.

La Legge n.125/1991 “ Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” , il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e da ultimo la direttiva Ministeriale 23.05.2007, prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano il *Piano di Azioni Positive*, di durata triennale, volto alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile, nelle attività e nelle posizioni generiche.

La predisposizione del Piano ha carattere obbligatorio e vincolante. Come previsto anche dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità in data 04.03.2011 (ad oggetto: “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”), i Piani in questione rientrano sia nell'attività propositiva sia in quella consultiva/di verifica assegnate al Comitato Unico di Garanzia istituito, ai sensi dell'art. 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

L'art. 7 del D. Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.21 della Legge n.183/2010, prevede che le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazioni, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'eccesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive tende a favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e

tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. Alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. Agli 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 formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

ANALISI DEL PERSONALE

Il personale del Comune di Cercola in servizio al 01.01.2025, a tempo indeterminato conta n. **29 posti**, come rappresentato nel seguente quadro di raffronto tra uomini e donne, suddivisi per categoria

Lavoratori	Funzionari ed E.Q.	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totale
Donne	4	5	1	1	11
Uomini	1	11	4	3	19
Totale	5	16	5	4	30

Posizioni organizzative, conferite al personale di categoria D, per genere:

Uomini	Donne
2	0

OBIETTIVI ED AZIONI 2025 - 2027

1. Piano di formazione

A tutti i dipendenti, senza distinzione di genere, è garantita la partecipazione ai corsi di formazione. Ogni lavoratore ha facoltà di proporre richiesta di partecipazione ai corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore che elaborerà una proposta formativa del personale di riferimento, da sottoporre al Servizio Personale.

Questo predisporrà **Piano di formazione**, secondo le priorità indicate dai Responsabili di Settore ed in coerenza con le disponibilità di P.E.G. Durante l'anno, i dipendenti partecipano, in orario di lavoro, ai corsi di formazione sia esterni sia residenziali. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascun lavoratore, presso il Servizio Personale.

2. Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali.

Ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee, sarà adottato presso l'Ente il **Codice di condotta** da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, nei luoghi di lavoro.

3. Lavoro agile.

Monitoraggio dell'andamento del ricorso al lavoro agile nell'Ente e dell'applicazione delle disposizioni normative nazionali e regolamentari interne all'amministrazione. Verifica dell'attuazione dello smart working, in un'ottica di miglioramento di efficacia, efficienza e qualità dei servizi erogati. In particolare verranno valutate le disposizioni dell'Ente ed i risultati ottenuti in tema di misure organizzative, requisiti tecnologici, percorsi formativi del personale, strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

4. Indagine conoscitiva sui bisogni del personale.

E' prevista l'attuazione di un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale, con cadenza periodica, almeno triennale. Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti dei lavoratori sul tema delle pari opportunità e del benessere organizzativo ed ambientale nei luoghi di lavoro. Il Comitato Unico di Garanzia provvederà alla predisposizione del questionario, all'analisi dei dati e dalla formulazione di eventuali proposte migliorative all'Amministrazione.

Il C.U.G. provvederà alla promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e provvederà a:

1. programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità;
2. informazione e sensibilizzazione del personale dipendente e informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità;
3. Raccolta della casistica (discriminazioni nella professione, violenze, molestie, mobbing) relativa a dipendenti del Comune di Cercola ed elaborazioni dati.

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i tutti i Settori/Servizi/Uffici dell'Ente ed in particolare il Servizio Personale.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano valido per il triennio 2025/2027 è pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito web dell'Ente.

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

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

Durante il periodo di vigenza, il presente Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità, anche per effetto di sopravvenuta normativa

Il Servizio Personale, in collaborazione con il C.U.G., predisporrà una sintetica relazione annuale di rendicontazione delle azioni sopra individuate.

La relazione sarà destinata all'Assessore alle pari opportunità, alla Giunta Comunale, al Segretario Generale ed ai Responsabili di Settore; inoltre, sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti nonché pubblicata sul sito internet del Comune.