

**PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2025**  
**ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006**  
**“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della**  
**Legge 28/11/2005 n. 246”**

**Art. 1**  
**Obiettivi**

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Moiano 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 Moiano 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.

**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 a garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

In sede di richieste di designazioni inoltrate ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, questo si impegna a richiamare l’osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi, nelle procedure di 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 Moiano valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.

#### **Art. 5**

##### **Ambito di azione: formazione (Obiettivo n. 3)**

Il Comune terrà conto delle esigenze di ogni settore consentendo la uguale possibilità, per le donne lavoratrici e per gli uomini lavoratori, di frequentare corsi di formazione e di aggiornamento. Il Comune s'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.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite, anche in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

#### **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, aggiornamento costante del sito internet) o incontri di informazioni/sensibilizzazione previsti *ad hoc*.

#### **Art. 7**

##### **Durata**

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

#### **Art.8**

##### **Pubblicazione e diffusione**

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e trasmesso alla Consigliera di Parità per la Regione Campania ed alla Consigliera di Parità della Provincia di Benevento.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Moiano.

Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio Personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.