



COMUNE DI CEPAGATTI

PROVINCIA DI PESCARA

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2026/2028

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa:

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro”* (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 *“Misure per attuare la 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 una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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, tra 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 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre 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 (lett. h).

Nel **settore pubblico** il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio. Le Pubbliche Amministrazioni, e pertanto anche i Comuni, devono, quindi, redigere, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006, un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità con il quale:

- devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001).

I piani hanno durata triennale, vengono finalizzati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio e la loro predisposizione riveste carattere obbligatorio e vincolante posto che, in caso di mancato adempimento, la citata norma prevede il blocco delle assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

I piani di azioni positive si inseriscono nel quadro, di seguito descritto, di una normativa sulle pari opportunità alquanto vasta e consolidata:

- l'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n° 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata la parità di sesso;
- la Legge n. 125 del 10.04.1991, già citata, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n°487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego

- prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- il D.Lgs. n. 196 del 23 maggio 2000 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di zioni positive, a norma dell’articolo 47 della legge 17 maggio 1999 n. 144”;
- l’art. 6, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n° 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n°165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare gli articoli: 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5-ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n°5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- la Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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”;
- la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro della Pubblica Amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità, contenente “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie (ora Funzioni) locali;
- le Linee Guida del 6 ottobre 2022 del dipartimento per la Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, adottate in attuazione dell’art. 5 del D.L. n. 36/2022”.

Il Comune di Cepagatti ha provveduto alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni da ultimo con provvedimento del Segretario Generale Prot. n. 22.734 del 01.10.2021, per il quadriennio 2021-2025, che rimane in carica fino alla nomina del nuovo Organismo.

Il Comune di Cepagatti, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle norme concernenti le 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;
- migliorare altresì i rapporti con i cittadini e più in generale con l’utenza esterna;
- integrare quanto è stato previsto in termini di produttività nel Piano della Performance con provvedimenti che determinino, contestualmente:

- un miglior impiego delle risorse umane disponibili;
- condizioni di vita e di lavoro più adatte per le risorse stesse;
- resa sempre più adeguata del lavoro complessivo.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2026/2028 del Comune di Cepagatti si pone in continuità con il precedente Piano 2025/2027 quale strumento per offrire a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

Il Piano 2025/2027 prevedeva alcune azioni positive nell'ambito dei seguenti temi:

FINALITA' n. 01: Serenità dell'ambiente di lavoro.

FINALITA' n. 02: Garanzia del rispetto delle pari opportunità e prevenzione e contrasto nei confronti di ogni forma di discriminazione.

FINALITA' N. 03: Conciliazione vita – lavoro.

FINALITA' n. 04: Valorizzazione forme di sostegno alla genitorialità.

FINALITA' n. 05: Sviluppo delle carriere e della professionalità del personale.

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti e inseriti anche nei precedenti piani, sono da anni operativi presso questo Ente:

- Composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con almeno un terzo di componenti donne (Art. 57, comma 1, lett. a) del D.Lgs n. 165/2001);
- Presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali: a tal proposito, si evidenzia che gli incarichi di Elevata Qualificazione – Responsabili di Servizio sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera (D.gs n. 165/2001: art. 1, comma 1, lett. c); art. 5, comma 2; art. 7, comma 1; art. 19). Nell'attuale dotazione organica, il Comune di Cepagatti prevede n. 6 incarichi di elevata Qualificazione, di cui n. 5 conferiti a donne;
- Partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi on line e in presenza (Art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs n. 165/2001);
- Particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità e della paternità con mezzi opportuni e adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne e degli uomini nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per quanto possibile;
- Trattamento retributivo senza distinzioni fra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali (Art. 30 D.Lgs n. 198/2006).

Inoltre, dal 2023, trova applicazione in questo Comune l'art. 6 del D.P.R. n. 487/1994, introdotto dal D.P.R. n. 82/2023, ai sensi del quale: *“Al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche*

amministrazioni, il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, si applica il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), in favore del genere meno rappresentato”.

Durata e contenuto del Piano 2026/2028

Il presente Piano ha durata triennale, con aggiornamenti annuali, e si sviluppa in tre parti:

- **Personale in servizio**
- **Finalità**
- **Azioni positive.**

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati che dovessero pervenire da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, nel corso del triennio, ad un aggiornamento adeguato del piano medesimo.

Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2025

Al **31 DICEMBRE 2025** la situazione del personale dipendente in servizio **a tempo indeterminato**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne: (*)

N. DIPENDENTI	N. DONNE	N. UOMINI
38	21	17
PERCENTUALI	55,26	44,73

(*) Nel numero è compresa una unità in aspettativa.

Così suddivisi per Servizio:

SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Servizio 1° Affari Generali - Finanziario	3(*)	6	9
Servizio 2° Tributi Demografico – Cultura	1	6	7
Servizio 3° Lavori Pubblici	3	1	4

Servizio 4° Urbanistica	3	2	5
Servizio 5° Vigilanza	4	3	7
Servizio 6° Manutenzioni	3	3	6
TOTALE	17	21	38

(*) di cui n. 1 al 50% dell'orario di lavoro. L'altro 50% è prestato presso il Servizio 2°.

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

AREA	Uomini	Donne
OPERATORI	0	0
OPERATORI ESPERTI	6	4
ISTRUTTORI	09	11
FUNZIONARI/E.Q,	2	6
TOTALE	17	21

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

AREA FUNZIONARI/E.Q.	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	5	7
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
AREA ISTRUTTORI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	8	8	16
Posti di ruolo a part-time	1	3	4
AREA OPERATORI ESPERTI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	4	10
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
AREA OPERATORI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
TOTALE	17	21	38

ELEVATE QUALIFICAZIONI (titolari di Responsabilità di Servizio)	UOMINI	DONNE	TOTALE
	0	6	6

Al **31 DICEMBRE 2025** la situazione del personale dipendente in servizio **a tempo determinato**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

N. DIPENDENTI	N. DONNE	N. UOMINI
1	1	0

Dai dati sopra riportati emerge che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi e conseguentemente sono rispettati i parametri indicati dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs n. 198/2006.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

In linea con gli obiettivi del precedente Piano delle Azioni positive, anche per il prossimo triennio le azioni che l'ente vuole introdurre si svilupperanno con la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, al fine di favorire l'inclusione lavorativa e sociale; tali finalità costituiscono altresì lo strumento per tendere alla parità di genere attraverso interventi di valorizzazione e riequilibrare la presenza del genere meno rappresentato nei luoghi di vertice.

In particolare si prevedono le seguenti **FINALITÀ'** da perseguire con le corrispondenti **AZIONI POSITIVE**:

FINALITÀ

- 1) SERENITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO.

AZIONI POSITIVE

- a. Massima divulgazione del Codice di comportamento del personale al fine di approfondire la gravità dei comportamenti lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata ai principi di correttezza che assicurano sul lavoro pari dignità di vita sia per gli uomini che per le donne.
- b. Analisi della situazione lavorativa e logistica dei dipendenti che presentano disabilità e studio di eventuali percorsi per la migliore valorizzazione delle loro competenze professionali.
- c. Coinvolgimento dei dipendenti nei cambiamenti organizzativi dell'ente e riscoperta del ruolo attivo di ogni dipendente nel proprio contesto lavorativo.

FINALITÀ

- 2) GARANZIA DEL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E PREVENZIONE E CONTRASTO NEI CONFRONTI DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE.

AZIONI POSITIVE

- a. Garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento e gestione del personale.
- b. Garanzia del rispetto del principio di pari opportunità nei criteri di conferimento degli incarichi di elevata qualificazione o in generale di responsabilità.
- c. Monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale con funzioni dirigenziali che a quello non dirigenziale, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne.

FINALITÀ

3) CONCILIAZIONE VITA – LAVORO.

AZIONI POSITIVE

- a. Promozione dello strumento del lavoro agile, al fine di garantire una maggiore flessibilità organizzativa e la conciliazione dell'attività lavorativa con esigenze personali, soprattutto qualora i dipendenti dovessero trovarsi in condizioni di particolare necessità, con coperte da altre misure.
- b. Valorizzazione dello strumento della mobilità interna, al fine di garantir la circolazione delle conoscenze e competenze dei dipendenti.
- c. Informazione e sensibilizzazione dei dipendenti in merito all'istituto delle ferie solidali previsto dal CCNL.
- d. Analisi delle richieste/concessioni di part-time, da valutare secondo criteri di area di appartenenza, motivazione, distribuzione nei servizi, carico familiare ecc.
- e. Maggior conoscenza da parte del personale dipendente degli istituti previsti contrattualmente e normativamente (a titolo non esaustivo: permessi, congedi, aspettative....

FINALITÀ :

4) VALORIZZAZIONE FORME DI SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA'

- a. Promozione dei vari strumenti esistenti di supporto alla maternità e paternità (congedo parentale) tramite la diffusione delle informazioni rivolte al personale.
- b. Garanza del rispetto delle disposizioni per il sostegno alla maternità e alla paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.
- c. Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
- d. Prevedere speciali forme di accompagnamento nel momento del rientro, soprattutto dopo assenze di lunga durata, sia attraverso l'affiancamento sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune e a fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

FINALITÀ :

5) SVILUPPO DELLE CARRIERE E DELLA PROFESSIONALITÀ DEL PERSONALE

AZIONI POSITIVE

- a. Realizzazione di un ambiente di lavoro stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
- b. Promozione della formazione del personale mediante l'incentivazione di corsi e l'iscrizione a piattaforme di formazione dedicate.
- c. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti attraverso l'attribuzione elettiva degli incentivi economici e di carriera, senza discriminazioni di genere.
- d. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisite, senza discriminazioni.

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