

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI COLLESALVETTI (LI)**  
**triennio 2022/2024 - Art.48, D. Lgs. n. 198/2006**

---

**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.

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.

**Vista la direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità;**

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 Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria 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 (...)"

Il Comune di Collesalveti adotta il nuovo Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024 che viene articolato, nel documento che segue, in **Obiettivi e Azioni Positive**:

---

## **OBIETTIVI**

**Obiettivo 1:** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

**Obiettivo 2:** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

**Obiettivo 3:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

**Obiettivo 4:** Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne.

**Obiettivo 5:** Facilitare 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.

**Obiettivo 6:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

**Obiettivo 7:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

**Obiettivo 8:** Garantire un accesso trasparente ed equo ad istituti di agevolazione dell'orario in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori;

**Obiettivo 9:** Monitoraggio puntuale della concessione di agevolazioni orarie e del part-time a garanzia di equità, trasparenza e omogeneità di applicazione dei criteri tra i vari Servizi dell'ente;

**Obiettivo 10:** Disciplina e sperimentazione di speciali forme di lavoro quali il telelavoro;

**Obiettivo 11:** Sviluppo di un network informativo a sostegno dei dipendenti che si trovino nella situazione di dover fronteggiare periodi di cura per sé o per la propria famiglia;

**Obiettivo 12:** Programmare presentazioni del Comitato Unico di Garanzia e del "Piano di Azioni Positive" ai dipendenti con l'obiettivo di formalizzare strategie e modalità operative condivise;

**Obiettivo 13:** Programmare interventi di formazione rivolti alle posizioni organizzative sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo;

**Obiettivo 14:** Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative.

**Obiettivo 15:** Promozione e formazione di una cultura di cooperazione tra i dipendenti.

## **AZIONI**

**Azione 1:** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

**Azione 2:** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità .

**Azione 3:** Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.

**Azione 4:** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

**Azione 5:** 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 forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. ***In caso di diniego della richiesta il Responsabile del Servizio invierà al richiedente apposita comunicazione scritta.***

***Ai fini di effettuare un monitoraggio delle richieste presentate, semestralmente i Responsabili di Servizio ai quali verranno avanzate richieste di flessibilità oraria di cui sopra, predisporranno apposita relazione da inviare all'Uff. Personale dell'ente.***

**Azione 6:** Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità

**Azione 7:** Istituire apposita procedura per consentire ai dipendenti di formulare osservazioni, proposte e suggerimenti nelle materie oggetto del presente piano.

**Azione 8:** Disciplinare e avviare sperimentazione del telelavoro nel rispetto del CCNL

**Azione 9:** Organizzare almeno 1 giornata formativa/informativa all'anno sui contenuti del Piano delle Azioni Positive e sul ruolo del CUG promuovendo integrazione e collaborazione con la Commissione Pari Opportunità istituita presso l'ente.

**Azione 11:** Periodico riscontro dai Responsabili di Servizio sulle eventuali azioni che saranno intraprese in merito alle criticità emerse dall'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo.

**Azione 12:** Ascolto dei dipendenti attraverso apposita casella mail del Cug.

**Azione 13:** Formazione sul diritto di famiglia in merito alla "Regolamentazione delle unioni civili" (Legge Cirinnà, 2016).

**Azione 15:** Offrire opportunità di formazione/informazione sulla diffusione di buone prassi di pluralità individuale e contrasto alle discriminazioni per diversità di orientamento sessuale, identità ed espressione di genere (lgbt – persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender).

**Azione 16:** Percorso formativo specifico sul ruolo e prerogative del CUG destinato ai suoi componenti.

**Azione 17:** Approfondimento dell'analisi dei bisogni formativi del personale appartenente alle categorie più basse al fine di promuovere eventuali sviluppi di carriera.

**Azione 18:** Monitoraggio dei cambiamenti organizzativi rispetto ai generi.

**Azioni 19:** Allestimento di punti di accesso telematico alle informazioni dell'ente per il personale non dotato di postazione di lavoro elettronica.

**Durata del piano:**

triennale, decorrente dalla data 01.01.2021.

**Pubblicazione e diffusione:**

il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune e dell'articolazione del personale in servizio in relazione al genere e precisamente:

Lavoratori a tempo indeterminato Cat. D, Cat. C, Cat. B. Totale Ente: n. 85 di cui

Donne Cat. "D" n. 10 + Cat. "C" n. 27 + Cat. "B" n. 4 = 41

Uomini Cat. "D" n. 11 + Cat "C" n. 22 + Cat. "B" n. 11 = 44

Di cui Lavoratori con funzioni di responsabilità:

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative) con funzioni dirigenziali

Donne: n. 1 - Uomini: n. 5.

Lavoratori a tempo determinato:

- N. 1 donna di Cat. D con funzioni di responsabilità di Responsabile di Servizio (Posizione Organizzativa assunta ai sensi dell'art. 110 – co. 2 – del TUEL);
- N. 1 donna di Cat. C (Staff Sindaco)