

**Da:** Per conto di: fpcgilreggiolocri@pec.it <posta-certificata@pec.aruba.it>

**Inviato:** mercoledì 07 maggio 2025 15.22

**A:** protocollo@pec.cittametropolitana.rc.it

**CC:**

**Oggetto:** POSTA CERTIFICATA: Re: [0034818-2025] Trasmissione Piano delle Azioni Positive 2025-2027 e Obiettivo Operativo relativo alla parità di genere.

In merito alla trasmissione del Piano delle azioni Positive 2025-2027 e obiettivo operativo relativo alla parità di genere, si dà parere positivo.  
Cordialmente, Francesca Galatti Segretaria FP CGIL

Il giorno lun 28 apr 2025 alle 14:59 protocollo@pec.cittametropolitana.rc.it ha scritto:

Città Metropolitana di Reggio Calabria  
Protocollo n. 34818 del 28/04/2025

Il messaggio è stato acquisito in data odierna con numero di protocollo riportato in oggetto.  
Questo messaggio di posta elettronica contiene informazioni di carattere confidenziale rivolte esclusivamente al destinatario sopra indicato. E' vietato l'uso, la diffusione, distribuzione o riproduzione da parte di ogni altra persona. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.  
This e-mail transmission may contain legally privileged and/or confidential information. Please do not read it if you are not the intended recipient(S). Any use, distribution, reproduction or disclosure by any other person is strictly prohibited. If you have received this e-mail in error, please notify the sender and destroy the original transmission and its attachments without reading or saving it in any manner



**Sindacato Autonomo**  
**DIRETS**  
Dirigenti e Direttivi Enti Territoriali e Sanità  
(succede e subentra a FEDIRETS ai sensi dell'art 19 CCNQ 7/8/1998 - come modificato dall'art 6 CCNQ 24/9/2007 e s.m.i.)

**Area**  
**DIREL**  
Dirigenti Enti Locali

Prot. n. 35.25

Al Sig. Direttore Generale  
della Città metropolitana di Reggio Calabria  
Avv. Umberto Nucara  
[protocollo@pec.cittametropolitana.rc.it](mailto:protocollo@pec.cittametropolitana.rc.it)

Oggetto: Riscontro Vs. nota prot. 31472 del 11.04.2025 – Richiesta di parere sul Piano delle Azioni Positive e sull'obiettivo operativo relativo alla parità di genere.

Si fa seguito alla richiesta in oggetto ed alla successiva mail del 28 aprile scorso, esprimendo parere favorevole sul Piano delle Azioni Positive 2025 - 2027 e sull'obiettivo operativo relativo alla parità di genere predisposti dalla Città Metropolitana di Reggio Calabria.

Distinti saluti.

DIRETS - AREA DIREL  
Il Referente Area Direl Calabria - Sicilia  
(Riccardo Pagano)

DIRETS - AREA DIREL  
Il Rappresentante Territoriale  
(Alessandro Romeo)

---

**SINDACATO AUTONOMO DIRETS**

Segreteria Nazionale - Via Prospero Alpino n° 69 – 00154 ROMA –  
Codice Fiscale: 97930720582 - PEC: [segreteria generale@pec.direts.it](mailto:segreteria generale@pec.direts.it)

**AREA DIREL**

Tel. +39 06 5987 9774- PEC: [segreteria@pec.direl.net](mailto:segreteria@pec.direl.net) E-mail: [segreteria generale@direl.net](mailto:segreteria generale@direl.net) sito: [www.direl.net](http://www.direl.net)  
Città Metropolitana di Reggio Calabria – Prot. Interio n. 39684 del 15/05/2025  
Classificazione 02.02.00.00 Anno 2025



Reggio Calabria, 09 maggio 2025

Prot. 36/sg/2025

Al  
Dirigente  
Dipartimento I  
Sett.2 Servizio Affari Istituzionali  
Ufficio Pari Opportunità  
Dott.ssa G. Attanasio

Epc  
Al Sindaco  
Al Segretario Direttore Generale  
Città Metropolitana  
di Reggio Calabria

Trasmessa tramite pec

**Oggetto: Convocazione con procedura d'urgenza del Consiglio Generale CISL FP Reggio Calabria – 18 gennaio 2025 ore 10.00**

Si riscontra il Piano delle azioni positive 2025/2027, si unificando che da un'aprima lettura dello stesso non si riscontra la relazione di proposta di programmazione del CUG con gli interventi da adottare per il triennio di riferimento quali (benessere dei lavoratori, sicurezza).

Altresì, all'obiettivo di cui alla sottosezione di programmazione 2.2 – Performance, si riscontra nella tabella delle fasi dei seminari formativi che i dipendenti che parteciperanno ai seminari saranno **“Individuati dall'ENTE”**.

Si ricorda a tal proposito che non bisogna creare disparità di trattamento tra i dipendenti e che tutto il piano formativo è oggetto di informativa e confronto art 5 lett. i) del citato CCNL 2019/2021 Funzioni Località la “definizione delle linee generali per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale,....., tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori....”

Si rammenta che la circolare del Ministro della Funzione Pubblica recante **“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”** conferma e rafforza tutti gli atti di indirizzo precedenti, dedicati al rafforzamento delle competenze e alla misurazione della performance, e ribadisce l'importanza della formazione come leva essenziale per la crescita dei dipendenti pubblici e il miglioramento dei servizi offerti ai cittadini.

89127 Reggio Calabria Via Giuseppe Mazzini n. 7 B interno 2, telefono e fax 0965.882286  
e-mail: [fp.reggiocalabria@cisl.it](mailto:fp.reggiocalabria@cisl.it) [fpcislr@pec.it](mailto:fpcislr@pec.it)



### **Gli obiettivi della Direttiva**

La nuova direttiva punta a:

**Promuovere soluzioni formative funzionali** al raggiungimento degli obiettivi strategici delle amministrazioni;

- **Introdurre sistemi di monitoraggio e valutazione** dell'impatto della formazione, misurandone i benefici nella creazione di valore pubblico;
- **Rafforzare la partecipazione attiva dei dipendenti** con un obiettivo concreto: a partire dal 2025, ogni dipendente dovrà completare almeno **40 ore di formazione annue**. Al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati **specifici profili di responsabilità**.

La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

Altresì, l'obiettivo di cui al punto 2.4 "iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze, conciliazione vita lavoro" non si evince alle AZIONI da mettere in atto la piena applicazione ed attuazione

### **Il miglioramento delle tutele per le lavoratrici e i lavoratori dalle maggiori possibilità di conciliazione fra vita personale e lavorativa;**

L'adesione al lavoro agile che ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime, fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione

#### **Il lavoro da remoto:**

che può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:



- a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come il *coworking* o il lavoro decentrato da centri satellite.

Per quanto premesso, si chiede di voler gradire l'opportunità di integrare e completare il Piano delle Azioni Positive con i suggerimenti proposti.  
Nell'attesa di conoscere, con cortese urgenza, informazioni dettagliate in merito. Disponibili a qualsiasi proficuo confronto per l'attuazione di un dialogo costruttivo e trasparente, nella reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, si porgono distinti saluti.

Il Segretario Generale  
Vincenzo Sera\*

\* Firma autografa sostituita da indicazione a mezzo posta, ai sensi dell'art. 3, comma 2, D. Lgs. n° 39/93