



COMUNE DI  
CONTURSI TERME

# *Piano triennale delle azioni positive*

## *2022/2024*

(Ai sensi dell'art. dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

*Approvato con deliberazione G.C. n.144 in data 26/10/2022*

## PREMESSA

Il D.Lgs. 198/2006 di approvazione del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” riprende e coordina i principi già stabiliti nella Legge 125/91 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” e prevede all’art. 48 che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani di Azioni Positive con l’obiettivo di assicurare la realizzazione della pari opportunità di lavoro nel lavoro tra uomini e donne.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è quindi uno strumento di programmazione e pianificazione con lo scopo di rimuovere gli ostacoli alla piena equità tra uomini e donne, adottando tutte le misure, denominate azioni positive, per prevenire ed eliminare le discriminazioni dirette ed indirette, valorizzare le caratteristiche di genere e garantire la presenza femminile nelle posizioni gerarchiche.

Attraverso la predisposizione del Piano Triennale delle Azioni Positive, il Comune di Contursi Terme intende consolidare quanto già realizzato in passato in materia di pari opportunità tra uomini e donne, nella prosecuzione degli obiettivi già declinati e confacenti alla dimensione organizzativa dell’ente.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall’Amministrazione nell’ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. n. 150/2009.

In tale contesto normativo e con le finalità sopra descritte, individuate dalla legge, il Comune di Contursi Terme adotta il presente Piano.

## DATI DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di Contursi Terme alla data di adozione del presente piano (31.12.2021) è la seguente:

- **Personale Dipendente**

Il personale dipendente attualmente è composto da n° dipendenti:

TOTALE DIPENDENTI N. 27	TOTALE UOMINI N. 23	TOTALE DONNE N. 4
-------------------------	---------------------	-------------------

A tale situazione si aggiunge il Segretario comunale (di sesso femminile), la dott.ssa Jolanda Soldovieri, titolare della sede di segreteria convenzionata dal 17.10.2022.

Dal 01/05/2022 è andato in pensione per limiti di età l’unico dipendente di categoria D incaricato di posizione organizzativa. Sono state stipulate due convenzioni con altri enti per l’utilizzo di due dipendenti di categoria D a cui è stata attribuita la posizione organizzativa di responsabile ufficio tecnico e responsabile ufficio amministrativo contabile.

- Distribuzione del personale per genere nei diversi settori

<b>Settore</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Amministrativo-contabile	5	4	9
Tecnico-manutentivo- edilizia e llpp	15		15
Autorizzazioni paesaggistiche			
Polizia locale	3		3

- Distribuzione del personale per genere per inquadramento contrattuale

<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
D	1		1
C	3	1	4
B	7	1	8
A	12	2	14

- Distribuzione del personale per genere e orario di lavoro

<b>Tipologia</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Tempo pieno	8	1	9
Tempo parziale ore	11	3	14

- Posizioni Organizzative

<b>Posizioni Organizzative</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Numero	1		1

## **OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE**

Il presente Piano intende presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, alla luce della struttura organizzativa del Comune che vede, allo stato attuale, una presenza femminile inferiore.

### 1 - COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE

<b>OBIETTIVO</b>	
<i>Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e benessere organizzativo</i>	
<b>AZIONI</b>	<b>DESCRIZIONE</b>
a. Diffusione del Piano delle Azioni Positive	Pubblicazione sul sito internet comunale e comunicazione alla RSU nonché ai dipendenti comunali sulla propria casella di posta interna
b. Istituzione del Comitato Unico di Garanzia – CUG	Immediato avvio della procedura di interpello finalizzata alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia.

**Il Piano è stato pubblicato sul sito internet comunale, inviato alle RSU ed alle organizzazioni sindacali.**

### 2- ASSUNZIONI E FORMAZIONE

<b>OBIETTIVO</b>	
<i>Assicurare il rispetto della presenza di genere all'interno della dotazione organica e nelle procedure concorsuali</i>	
<b>AZIONI</b>	<b>DESCRIZIONE</b>
a. Monitoraggio delle procedure concorsuali/selezioni effettuate	Nell'ambito dei controlli interni verifica del rispetto della parità di genere sia nella definizione dei posti inseriti in dotazione organica che nella costituzione delle commissioni.

<b>OBIETTIVO</b>	
<i>Garantire la crescita professionale di tutti i dipendenti</i>	
<b>AZIONI</b>	<b>DESCRIZIONE</b>
a. Facilitare la partecipazione ai corsi di formazione	Verificare la disponibilità di corsi e-learning o la possibilità di frequentare presso sedi ed orari accessibili a coloro che svolgono orario part time o con carichi di famiglia
b. Favorire il reinserimento lavorativo al personale assente per lungo tempo a vario titolo (maternità/paternità, esigenze familiari ecc..)	Affiancamento del Responsabile di Servizio o di altro collaboratore ed attività formative volta a formare eventuali lacune

## 2- BENESSERE ORGANIZZATIVO

<b>OBIETTIVO</b>	
<i>Promuovere il benessere organizzativo inteso a creare un ambiente di lavoro a tutela della dignità delle donne e degli uomini</i>	
<b>AZIONI</b>	<b>DESCRIZIONE</b>
a. Analisi del contesto lavorativo e prevenzione del disagio	Individuare eventuali situazioni di disagio nell'ambiente lavorativo.

## DURATA DEL PIANO PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Aggiornamento del Piano triennale 2022/2024, verrà inoltrato alle RSU ed alle OO.SS. oltre ad essere pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente.

Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

