

**PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026 DEL COMUNE DI
CELLINO ATTANASIO ai sensi di ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 “
CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA”**

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.lgs. n. 196/2000, n. 165/2001 e 198/2006, nonché La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 prevede le *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.”*) ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazioni di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025.

Nell'organizzazione del Comune di Cellino Attanasio è presente la componente femminile e per tale motivo si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

SITUAZIONE ATTUALE:

Nell'anno 2022 sono stati indetti due concorsi pubblici, uno per assunzione personale autista scuolabus cat B3 e uno per Istruttore Amministrativo/ contabile Cat. C1. Alla fine delle selezioni sono state assunte due donne.

Attualmente è in fase di svolgimento un concorso pubblico per assunzione di Istruttore cat. C da incardinare presso l'Ufficio tecnico. Nella fase di nomina della Commissione è stata rispettata la parità di genere, prevedendo due membri di genere maschile, uno femminile e un segretario di genere femminile.

L'analisi quindi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 06.11.2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Dipendenti uomini:

N.	NOME E COGNOME	CAT.	SERVIZIO AREA	PROFILO
1	DI NICOLA ADRIANO	B3	TECNICA	OPERAIO
2	FOSCOSA ALESSANDRO	B3	AMMINISTR	AUTISTA SCUOLABUS
3	CORI PINO	B3	AMMINISTR	AUTISTA SCUOLABUS
4	ASTOLFI ELDORO	B3	AMMINISTR	AUTISTA SCUOLABUS
5	VALENTINI BRUNI	C1	AMMINISTR	ISTR. AMMI
6	DEL PAPA GABRIELE	C1	VIGILE URBANO	VIGILE URBANO

Dipendenti donne:

N.	NOME E COGNOME	CAT.	SERVIZIO AREA	PROFILO
1	RAVICINI MIRIANA	D2	PERSONALE	RESPONSABILE
2	DI GIOSIA FRANCESCA	D3	AMM/DEM/TRIB	RESPONSABILE
3	MASTRILLI SARA	D1	TECNICO	RESPONSABILE
4	PEDICONI ANTONIA	C1	AMM/CONT	ISTR. AMM
5	POCHIERO MICHELINA	B3	AMMINISTR	AUTISTA SCUOLABUS

OBIETTIVI:

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
- Promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

AZIONI POSITIVE:

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile in base al disposto di cui all'art. 57 del D. Lgs. nr. 165/2001.
2. In sede di richiesta di designazione inoltrate da Comuni ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
3. Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
4. Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e 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 detto sopra con quelle formative/ professionali.
5. 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 eventuali lacune.

6. 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 in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

7. Favorire il lavoro agile in particolare alle dipendenti di sesso femminile con figli a carico;

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On – line e sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".