



# Città di Eraclea

Città metropolitana di Venezia



## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 99 DEL 02/09/2021

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024**

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **due** del mese di **Settembre** alle ore **17:45**, nella residenza comunale, convocata nei modi di legge, si è legalmente riunita la Giunta Comunale.

Alla trattazione della presente deliberazione, risultano presenti:

cognome e nome	carica	presente
ZANCHIN NADIA	Sindaco	SI
ZERBINI LUCA	Vice Sindaco	SI
BORGHILLI ILARIA	Assessore	SI
ONGARO ROBERTO	Assessore	SI
VETTORE MICHELA	Assessore	SI
RIDOLFI ERNESTO	Assessore	SI

**Totale Presenti 6 Totale Assenti 0**

Presiede la seduta il **Sindaco Nadia Zanchin**.

Partecipa alla seduta il **Segretario Generale Dr.ssa Ilaria Piattelli**.

Il Presidente, essendo legale il numero degli intervenuti, dichiara valida l'adunanza per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

## **OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024**

PREMESSO CHE:

- l'art. 48 del D. Lgs. 1 aprile 2006 n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" prevede che "*le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, (...) predispongono piani di azioni positive, di durata triennale, 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*";
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26/06/2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

CONSIDERATO che gli obiettivi di detto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

RICHIAMATO l'art. 19 "*Pari opportunità*" del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14.09.2000;

CONSIDERATO CHE in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 141 del 22/11/2018 avente ad oggetto "*Approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2019/2021.*";

DATO ATTO che il Piano triennale delle azioni positive 2022/2024:

- ha ottenuto il parere favorevole del Comitato Unico di Garanzia in data 14/07/2021, come si evince dal verbale n. 1 del 14/07/2021;
- con nota prot. n. 16.383 del 27/07/2021 è stato trasmesso alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Venezia per il parere ex art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006;
- con successiva nota prot. n. 40281 del 02/08/2021, acquisita a protocollo comunale n. 16864/2021, la Consigliera di Parità ha espresso parere favorevole;

PRESA VISIONE del documento "*Piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024*", che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, che risulta rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative di questo Ente;

RITENUTO meritevole di approvazione;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, come da allegato foglio che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

Dato atto che il parere di regolarità contabile non è dovuto in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi nelle forme di legge;

### **DELIBERA**

1. Di APPROVARE, per le motivazioni espresse in premessa, il "*Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024*", ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, nel testo allegato A) alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
2. di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicizzazione sul sito istituzionale dell'Ente;
3. di trasmettere altresì copia del presente atto alle OO.SS. e alle RSU.

*Allegati:*

- *Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024;*
- *parere di regolarità tecnica.*

*Rif, Proposta 152 del 30/08/2021*

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL SINDACO**  
**Nadia Zanchin**

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**Dr.ssa Ilaria Piattelli**

*Le firme in formato digitale sono state apposte sull'originale del presente documenti ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 07/03/2005 n. 82 e s.m.i. (CAD). Il presente atto è conservato in originale negli archivi informatici del Comune di Eraclea ai sensi dell'art 22 del D.Lgs 82/2005.*



# Città di Eraclea

## Città metropolitana di Venezia



AREA ECONOMICO - FINANZIARIA E DELLE RISORSE UMANE  
Servizio Personale

PROPOSTA DI GIUNTA COMUNALE N. 152 DEL 30/08/2021

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
2022/2024**

### PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Visti gli artt. 49, c. 1, e 147-bis, c. 1, del D. Lgs. n. 267/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione sopra specificata.

Annotazioni:

Eraclea, 31/08/2021

IL RESPONSABILE DELL'AREA  
ECONOMICO-FINANZIARIA  
Antonella Angileri / INFOCERT SPA

*Le firme in formato digitale sono state apposte sull'originale del presente documenti ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 07/03/2005 n. 82 e s.m.i. (CAD). Il presente atto è conservato in originale negli archivi informatici del Comune di Eraclea ai sensi dell'art 22 del D.Lgs 82/2005.*



# Città di Eraclea

Città metropolitana di Venezia



**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
AI SENSI DELL'ART. 48, COMMA 1, DEL D. LGS. N. 198/2006  
TRIENNIO 2022/2024**

*Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.    in data*

# Indice

	<b>Pag.</b>
<b>1. Premessa.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Il Comune di Eraclea - La situazione attuale e il personale in servizio.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Obiettivi del Piano.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Le azioni positive.....</b>	<b>7</b>
<b>5. Durata e pubblicazione.....</b>	<b>11</b>

# 1. Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dal D. Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022/2024.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo sorte per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

L'art. 42 comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006 definisce le azioni positive come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- a) Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f-bis) Valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - n. 2 del 26/06/2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;



Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nella 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"* l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

L'articolo 48 del predetto D.lgs. n. 198/2006 prevede poi:

- che gli enti pubblici non economici predispongano Piani di Azioni Positive (cd. P.A.P.) 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;
- che i P.A.P. siano predisposti 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,
  - il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni,
  - la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente;
- che detti P.A.P., al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- che a tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile sia accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione;
- che i P.A.P. abbiano durata triennale.

## **2. Il Comune di Eraclea**

### **a) La situazione attuale**

Alcuni istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, sono già in funzione:

- a) composizione delle Commissioni di Concorso o Selezione delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi;
- b) presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali. Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera;
- c) costituzione del *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che, nominato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 23.12.2014, si è insediato in data 11.02.2015 ed in data 25.03.2015 ha proceduto all'approvazione del relativo Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato medesimo. Nel corso del triennio 2019/2021 il CUG ha:

- monitorato la situazione di benessere organizzativo presso l'Ente;
  - nel 2020 e 2021, monitorato l'applicazione delle norme per la prevenzione dal contagio da Covid19 fra i dipendenti comunali, soprattutto a tutela dei soggetti più fragili (disabili, caregivers, dipendenti con figli minorenni);
  - partecipato alla procedura per la designazione del Consigliere di Fiducia del Comune di Eraclea;
  - partecipato ai webinar in materia di pari opportunità organizzati dalla Città metropolitana di Venezia insieme alla Consigliera di parità metropolitana;
  - collaborato per la predisposizione del Piano Azioni Positive 2022/2024;
- d) approvazione con Deliberazione di Giunta Comunale n.106 del 10/08/2017 del “*Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Eraclea*”;
- e) nomina del Consigliere di Fiducia nella persona dell'Avv.to Morris Andrea Fiorindo con decreto del Sindaco n. 3 del 26/01/2021 a seguito di selezione comparativa. La nomina è stata comunicata alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Venezia in data 28/01/2021;
- f) istituzione da parte del nuovo Sindaco, eletto a settembre 2020, dell'assessorato alle pari opportunità con la nomina della D.ssa Ilaria Borghilli dal 01/10/2020;

## b) Il personale in servizio

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2020, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

### DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 31.12.2020

Area	Responsabile di Area		Cat. D		Cat. C		Cat. B	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Area Amministrativa	0	0	0	2	0	0	1	0
Area Economico-Finanziaria e delle Risorse Umane	0	1	0	3	0	4	0	0
Area Servizi al Cittadino	0	1	0	3	1	6	1	1
Area Politiche del Territorio	0	1	1	1	2	3	0	0
Area dell'Ambiente e LL.PP.	0	0	3	1	2	2	1	0
Area Vigilanza	1	0	0	1	5	3	0	1
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
	25%	75%	27%	73%	36%	64%	60%	40%

**Totale dipendenti uomini:** 18 (35%)

**Totale dipendenti donne:** 34 (65%)

**Totale complessivo:** 52 (100%)

In merito ai Responsabili di Area, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, si specifica che l'Area Amministrativa è stata attribuita al Segretario Generale, mentre alla data del 31/12/2020 le due aree tecniche avevano come unico Responsabile di Area quello dell'Area Politiche del Territorio.

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali ha determinato la diminuzione del numero dei dipendenti,

(si è passati da n. 60 dipendenti dell'anno 2011 a n. 52 alla data del 31/12/2020) e la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

Di seguito si rappresenta, altresì, la situazione dell'Ente per quanto riguarda il personale a part time:

#### PERSONALE A PART TIME ALLA DATA DEL 31.12.2020

Area	Responsabile di Area		Cat. D		Cat. C		Cat. B	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Area Amministrativa	0	0	0	0	0	0	1	0
Area Economico-Finanziaria e delle Risorse Umane	0	0	0	1	0	3	0	0
Area Servizi al Cittadino	0	0	0	1	0	2	0	0
Area Politiche del Territorio	0	0	0	1	0	1	0	0
Area dell'Ambiente e LL.PP.	0	0	0	0	0	0	0	0
Area Vigilanza	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	0%	0%	0%	100%	0%	100%	50%	50%

**Totale dipendenti uomini:** 1 (10%)

**Totale dipendenti donne:** 10 (90%)

**Totale complessivo:** 11 (100%)

I suddetti dipendenti sono a tempo parziale per motivi personali e familiari.

Nell'organizzazione dell'Ente è attualmente presente una forte componente femminile, e pertanto è necessario nella gestione del personale porre una particolare attenzione all'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

L'organico complessivo del Comune non presenta situazioni di squilibrio fra generi superiore a due terzi.

Non si pone pertanto l'esigenza di favorire il riequilibrio della presenza fra uomini e donne, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006.

Il Piano delle Azioni Positive più che a riequilibrare la presenza uomini/donne, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, a diffondere la conoscenza dei diritti civili, delle iniziative sulla parità di genere e sulle iniziative contro la violenza di genere.

### 3. Obiettivi del Piano

Il Comune di Eraclea nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona delle lavoratrici e dei lavoratori;

- garantire il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;
- **diffondere la conoscenza dei diritti civili, delle iniziative sulla parità di genere e sulle iniziative contro la violenza di genere.**

#### 4. Le azioni positive per il triennio 2022/2024

La sezione 4 dedicata alle specifiche azioni positive da attuare nel triennio 2022/2024 prevede:

- il mantenimento dell'azione "*Crescita personale e professionale*" per garantire lo sviluppo delle conoscenze professionali per il lavoratori in particolari condizioni (part-time, disabili, Legge 104/1992);
- il mantenimento dell'azione "*Stop alla violenza contro le donne*" volto a contrastare il crescente fenomeno della violenza contro le donne e di genere;
- l'inserimento delle nuove azioni "*Campagna informativa numero verde antiviolenza 1522*", "*Creazione presso la biblioteca comunale di una sezione riservata alle pari opportunità*", "*Rilevazione sui bisogni e le aspettative delle lavoratrici in part-time*", "*Video Pari Opportunità*";
- il mantenimento dell'azione denominata "*Formazione dei neo-assunti*" in quanto, a seguito dello sblocco del turn-over, si prevede l'assunzione di personale a seguito di numerosi pensionamenti che si verificheranno nel triennio;
- in totale n. 3 azioni sono state confermate in quanto considerate particolarmente strategiche ed importanti per l'efficacia del Piano mentre n. 4 azioni sono nuove e introdotte a seguito di un'attenta analisi del contesto lavorativo e sociale che ha evidenziato aspetti da prendere in considerazione per la redazione del Piano 2022/2024;
- per le tutte le azioni, come suggerito dalla la Consigliera di parità metropolitana con la nota prot. n. 78525 del 24/10/2018, sono stati introdotti degli indicatori di misura che consentiranno di quantificare il raggiungimento degli obiettivi formulati.

L'Amministrazione Comunale si propone di perseguire i seguenti ambiti di azione:

<b>N. Azione</b>	<b>01</b>
<b>Titolo</b>	<b>CRESCITA PERSONALE E PROFESSIONALE</b>
<b>Destinatari</b>	Lavoratori e le lavoratrici in part-time, disabili e in Legge 104/1992.
<b>Risorse finanziarie</b>	L'azione verrà finanziata con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024 o con eventuali finanziamenti a carattere regionale o nazionale.
<b>Obiettivo</b>	Garantire ai dipendenti in particolari condizioni (part-time, disabili, permessi per Legge 104/1992) di sviluppare la crescita e la qualificazione professionale.
<b>Descrizione intervento</b>	Molto spesso i corsi di formazione e di aggiornamento sono strutturati con modalità che prevedono spostamenti verso i centri maggiori e con durata giornaliera e pertanto non vengono frequentati dai lavoratori che si trovano in particolari

	condizioni quali part-time, disabilità o che usufruiscono dei permessi di cui alla Legge 104/1992. Alla luce di tale aspetto, s'intendono programmare dei percorsi formativi che dovranno essere organizzati secondo le esigenze manifestate dai predetti dipendenti, privilegiando corsi in sede di metà giornata oppure corsi on-line.
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Ufficio Risorse Umane
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta all'interno dell'Ente.
<b>Periodo di realizzazione</b>	2022-2023-2024
<b>Indicatori di misura</b>	Numero di dipendenti e giornate di formazione

<b>N. Azione</b>	<b>02</b>
<b>Titolo</b>	<b>STOP ALLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE</b>
	
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le lavoratrici e la cittadinanza
<b>Risorse finanziarie</b>	L'azione verrà finanziata con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2022-2024 o con eventuali finanziamenti a carattere europeo, nazionale e regionale.
<b>Obiettivo</b>	Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza sulle donne.
<b>Descrizione intervento</b>	In occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, prevista per il 25 novembre, verranno organizzate attività volte a sensibilizzare l'opinione pubblica sul dramma del femminicidio e più complessivamente sul fenomeno della violenza sulle donne, mediante convegni, incontri letterari, rappresentazioni teatrali, allestimenti e pannelli dimostrativi presso l'atrio, le sale comunali ed i luoghi pubblici o aperti al pubblico del territorio. In particolare è previsto il coinvolgimento degli alunni delle scuole per la fattiva partecipazione alle varie iniziative.
<b>Strutture coinvolte</b>	Ufficio Servizi Sociali

<b>nell'intervento</b>	
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta ai dipendenti e ai cittadini
<b>Periodo di realizzazione</b>	2022-2023-2024
<b>Indicatori di misura</b>	Numero di eventi organizzati, numero di alunni coinvolti nell'azione.

<b>N. Azione</b>	<b>03</b>
<b>Titolo</b>	<b>CAMPAGNA INFORMATIVA NUMERO VERDE ANTIVIOLENZA 1522</b>
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori, lavoratrici e la cittadinanza.
<b>Risorse finanziarie</b>	L'azione verrà finanziata con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2022-2024 o con eventuali finanziamento a carattere europeo, nazionale e regionale.
<b>Obiettivo</b>	Diffondere il numero verde antiviolenza nazionale 1522
<b>Descrizione intervento</b>	Al fine di sensibilizzare l'opinione pubblica sul dramma delle violenze di genere, si prevede la distribuzione presso le farmacie e/o i panifici del territorio comunale di sacchetti riportanti il numero verde nazionale antiviolenza e stalking - 1522
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Ufficio Servizi Sociali
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta ai dipendenti e ai cittadini
<b>Periodo di realizzazione</b>	2022-2023-2024
<b>Indicatori di misura</b>	Numero di sacchetti distribuiti presso la popolazione

<b>N. Azione</b>	<b>04</b>
<b>Titolo</b>	<b>CREAZIONE PRESSO LA BIBLIOTECA COMUNALE DI UNA SEZIONE RISERVATA ALLE PARI OPPORTUNITA'</b>
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori, le lavoratrici e la cittadinanza
<b>Risorse finanziarie</b>	L'azione verrà finanziata con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2022-2024 o con eventuali finanziamento a carattere europeo, nazionale e regionale.
<b>Obiettivo</b>	Promozione e diffusione della letteratura in tema di pari opportunità, diritti di genere, azioni per il contrasto della violenza di genere.
<b>Descrizione intervento</b>	Creazione di una sezione presso la Biblioteca Comunale per la raccolta di libri in tema di pari opportunità, inserimento lavorativo delle donne, discriminazione di genere, autobiografie in tema di violenza di genere e stalking, istruzione femminile e sfruttamento lavoro minorile.
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Biblioteca Comunale
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta ai dipendenti e ai cittadini
<b>Periodo di realizzazione</b>	2022 - 2023 - 2024

<b>realizzazione</b>	
<b>Indicatori di misura</b>	Numero di libri acquistati e numero di prestiti

<b>N. Azione</b>	<b>05</b>
<b>Titolo</b>	<b>RILEVAZIONE SUI BISOGNI E LE ASPETTATIVE DELLE LAVORATRICI IN PART-TIME</b>
<b>Destinatari</b>	Le lavoratrici in part-time
<b>Risorse finanziarie</b>	L'azione verrà finanziata con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2022-2024 o con eventuali finanziamento a carattere europeo, nazionale e regionale.
<b>Obiettivo</b>	Rilevare le motivazioni del ricorso al part-time delle lavoratrici e elaborare azioni positive per una migliore conciliazione vita-lavoro.
<b>Descrizione intervento</b>	<p>Con la nota prot. n. 78525 del 24/10/2018, in relazione al PAP 2019-2021 la Consigliera di parità metropolitana evidenziava presso il Comune di Eraclea <i>“uno schiacciante ricorso al part-time da parte femminile, evidenza dell’ampiezza dei carichi di cura ancora in capo alle donne. Su questo aspetto potrebbero essere elaborate per il futuro azioni positive volte a sensibilizzare il personale in tal senso”</i>.</p> <p>L’Amministrazione comunale intende accogliere l’osservazione della Consigliera ed elaborare un’azione volta a rilevare le motivazioni e gli elementi che hanno indotto le lavoratrici a richiedere il part-time nonché le proposte per conciliare vita privata e vita professionale. Alle lavoratrici in part-time verrà sottoposto un questionario conoscitivo anonimo che contiene domande circa le motivazioni per la richiesta del part-time e le proposte per una rimodulazione dell’orario di lavoro.</p>
<b>Strutture coinvolte nell’intervento</b>	Ufficio Risorse Umane
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta alle dipendenti in part-time
<b>Periodo di realizzazione</b>	2022– 2023 - 2024
<b>Indicatori di misura</b>	Numero di questionari somministrati e restituiti, elaborazione di misure per la conciliazione dei tempi vita-lavoro

<b>N. Azione</b>	<b>06</b>
<b>Titolo</b>	<b>FORMAZIONE NEO ASSUNTI</b>
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le lavoratrici neo-assunti.
<b>Risorse finanziarie</b>	L'azione non comporta costi diretti da parte dell’Amministrazione Comunale.
<b>Obiettivo</b>	Integrazione alla vita lavorativa.
<b>Descrizione intervento</b>	<p>Consegna al neo-assunto di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti verso l’Ente.</p> <p>Presentazione dell’ambiente di lavoro.</p> <p>Affiancamento sul lavoro fino all’integrazione/avvio.</p>
<b>Strutture</b>	Tutti gli uffici

<b>coinvolte nell'intervento</b>	
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta all'interno dell'Ente.
<b>Periodo di realizzazione</b>	2022 – 2023- 2024
<b>Indicatori di misura</b>	Numero di dipendenti e giornate di affiancamento

<b>N. Azione</b>	<b>07</b>
<b>Titolo</b>	<b>VIDEO PARI OPPORTUNITA'</b>
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori, le lavoratrici e la cittadinanza
<b>Risorse finanziarie</b>	L'azione non comporta costi diretti da parte dell'Amministrazione Comunale.
<b>Obiettivo</b>	Massima diffusione delle iniziative assunte in tema di pari opportunità
<b>Descrizione intervento</b>	Nell'intento di favorire la massima visibilità alle azioni volte a favorire le pari opportunità, in occasione di ogni evento pubblico relativo alle relative tematiche (festa delle donne, giornata mondiale contro la violenza sulle donne, mese rosa della prevenzione, ecc...) verranno realizzati dei video che saranno poi pubblicati nella sezione dedicata alle pari opportunità del sito internet comunale.
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Tutti gli uffici comunali
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta ai dipendenti e ai cittadini
<b>Periodo di realizzazione</b>	2022 – 2023- 2024
<b>Indicatori di misura</b>	Numero di video pubblicati

## 5. Durata e pubblicazione

Il presente Piano ha durata triennale (2022/2023/2024).

Il Piano sarà trasmesso al CUG dell'Ente, nonché pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune di Eraclea e in luoghi accessibili a tutti i dipendenti

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Risorse Umane pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.