

## PIANO AZIONI POSITIVE

**Azione 1.** Commissioni di concorso e selezione: In sede di richieste di designazioni inoltrate dall'Istituto ad Enti esterni, ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

**Azione 2** Redazione di bandi di concorso/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.

**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. Laddove possibile incentivare la formazione da effettuare on line.

**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 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 e minori, a richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi tempo circoscritti ed individuati.

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

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa dell'Istituto.

La situazione del personale in servizio, infatti, è la seguente:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	3	9	5	1	21
Uomini	8	11	12	1	34

### Lavoratori con funzioni di responsabilità

- Dei n. 12 Servizi in cui è articolata l'organizzazione, n. 4 P.O. sono assegnate a donne e n. 6 agli uomini, n. 2 sono vacanti.
- Delle n. 2 A.P. assegnate al personale di categoria D, n. 0 è assegnata a donne e n. 2 agli uomini.

**I livelli dirigenziali sono così rappresentati:**

- Dei n. 4 Settori dirigenziali in cui è articolata l'organizzazione n. 1 sono assegnati a uomini, n. 3 a donne.
- La Direzione Generale è assegnata a n. 1 uomo.

**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.

**Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e di affidamento delle funzioni di responsabilità.

**Obiettivo 4.** 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 5.** 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 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

**Durata del piano:** triennale, decorrente dalla data di approvazione del CCDI.

**Pubblicazione e diffusione:** il Piano è pubblicato sul sito WEB istituzionale dello IACP.

Nel periodo di vigenza del P.A.P., presso l'ufficio di Segreteria, saranno raccolti 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 e condiviso.

Il Direttore Generale  
Dott. Arch. Calogero Punturo

