



## COMUNE DI SAN BIAGIO DI CALLALTA PROVINCIA DI TREVISO

P. I.V.A. 00571430263

Cod. Fisc. 80009250269

### SETTORE SEGRETERIA/PERSONALE

#### PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021 D. Lgs 198/2006

#### **PREMESSA**

L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Detti piani devono, in oltre, prevedere azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Punti indiscutibili della Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari opportunità, del maggio del 2007, sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Il Comune di San Biagio di Callalta con l'adozione del presente documento non solo vuole rispondere ad un obbligo normativo, ma vuole continuare ad adottare politiche del lavoro tendenti ad evitare ostacoli per la piena realizzazione di pari opportunità fra uomini e donne.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla conciliazione e flessibilità orarie;
2. alla formazione, alla riqualificazione e all'assunzione del personale;

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

#### **SITUAZIONE ATTUALE**

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.10.2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

LAVORATORI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
DONNE	4	14	7	/	25
UOMINI	4	7	6	/	17

I Responsabili dei Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs n 267/2000 sono 5 di cui 3 donne.

Il piano delle azioni positive più che riequilibrare la presenza maschile, inferiore a quella femminile, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione e flessibilità.

## **OBIETTIVI DEL PIANO**

Il presente piano si pone come obiettivi:

- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'ente;
- Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione, l'incremento e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti garantendo pari opportunità fra uomini e donne.

## **AZIONI POSITIVE**

### CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE

- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- Favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.
- Ampliamento della flessibilità di orario.

### FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Programmare percorsi formativi consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento;
- Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo prevedendo forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante;
- Verrà assicurato al personale la possibilità di esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti garantendo pari opportunità tra uomini e donne.

### COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE

- In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne;
- Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di San Biagio di Callalta valorizza attitudini e capacità personali, nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire

l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2019/2021).

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.