

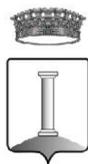


COMUNE DI COLOGNOLA AI COLLI
Provincia di Verona

PIANO TRIENNALE
AZIONI POSITIVE
2016/2018

Approvato: delibera Giunta Comunale n. 13 in data 15/02/2016
esecutiva il _____

IL SEGRETARIO GENERALE
dott.ssa Daniela Alessi



RELAZIONE INTRODUTTIVA

Nell'organizzazione del Comune di Colognola ai Colli è presente una forte componente femminile. Per questo è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.-

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.-

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

PREMESSA

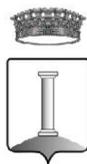
L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta nello schema che segue:

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
D	1	5
C	8	3
B3	4	3
B	2	2
TOTALE	15	13

Al di fuori dello schema di cui sopra, il Segretario Comunale è donna.-

OBIETTIVI DEL PIANO

A livello generale, si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a 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. In relazione allo squilibrio a favore dei dipendenti di sesso maschile rilevabile nell'ambito della posizione apicale D, si ritiene lo stesso oggettivamente e difficilmente appianabile nel breve/medio periodo; l'Ente si propone comunque per il futuro di porre in essere, ad ogni livello, tutte le misure atte a garantire le condizioni di pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso alle posizioni di vertice.



AZIONI POSITIVE DEL PIANO

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. c) del D,Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 23 del C.C.N.L. 01/04/1999 il piano si propone i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO	FINALITÀ
formazione delle Commissioni di concorso/selezioni	garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità
partecipazione a corsi di formazione qualificati	a tutti i dipendenti è garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati
rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza	favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera
flessibilità di orario	in presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento comunale sull'orario di lavoro e di servizio si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare
partecipazione istituzionale	promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio etc.) sensibilizzazione sulla necessità di conciliare lavoro e famiglia
conciliazione lavoro e famiglia	sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.-