



COMUNE DI BLERA

PROVINCIA DI VITERBO

Via dei Pozzi, 34 - 01010 - B L E R A (VT) - Tel. 0761470093 - Fax 0761 470566
E mail: uffici@pec.comuneblera.gov.it - C.F.80004210565 - P. IVA 00218810562

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 TRIENNIO 2022-2024

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla l. n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, 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 realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024.

Con il presente Piano delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano 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 partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. all'accesso allo "smart working", compresi il telelavoro e l'adozione di orari flessibili di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, 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.

Dotazione organica

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e indeterminato alla data del 31.12.2021, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

CATEGORIA	A		B		C		D	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti di ruolo a tempo pieno	2	0	2	0	4	3	1	2
Personale a tempo determinato ex art. 110 d.lgs. 267/2000	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale a tempo determinato e parziale ex art. 92 d.lgs. 267/2000	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	2	0	2	0	4	3	2	2

Totale donne presenti nell'Ente: n. 5

Totale uomini presenti nell'Ente: n. 10

È significativo sottolineare che ai livelli direttivi/posizioni organizzative, ovvero i "Responsabili di Settore" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del d.lgs. n. 267/2000 e s.m.i., la situazione organica è così rappresentata:

- Donne: 1
- Uomini: 2

Si dà quindi atto che vi è equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d.lgs. n. 198 dell'11.04.2006.

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 pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'accesso al cosiddetto "smart working" permettendo l'utilizzo di forme di flessibilità orarie e telelavoro, finalizzati 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:

- favorire nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di un componente di sesso femminile;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- in presenza di particolari esigenze di gestione dei tempi, su richiesta del personale interessato, potranno essere definite forme di "smart working", flessibilità oraria e telelavoro per periodo di tempi limitati ad un anno, prorogabile.

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, sul sito web del Comune di Blera sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.