

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024

L'organizzazione del Consorzio Brianteo Villa Greppi vede una forte presenza femminile. E' comunque necessario nella gestione del personale una attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale delle azioni positive.

Il piano 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 Consortile, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

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

Cat. giuridica	B3		B4		D2		Totale	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Uomo/Donna	U	D	U	D	U	D	U	D
Tempo pieno	0	1	0	0	0	1	0	2
Part-time	0	0	0	1	0	0	0	1
Totale	0	1	0	1	0	1	0	3

Dall'analisi del suddetto quadro emerge che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, I comma, del D. Lgs. 198/06, in quanto non sussiste un divario fra generi.

OBIETTIVI DEL PIANO:

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.
- Promuovere 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.
- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

PROGETTO	AZIONE POSITIVA
1. Conoscenza precisa della situazione dell'Amministrazione Consortile sulla tematica delle Pari	1. Promuovere attraverso la diffusione di materiale, la tematica delle Pari Opportunità, avviando sul tema una formazione delle posizioni organizzative. 2. Organizzare, in occasione della festa delle donne (8 marzo), in collaborazione con associazioni presenti sul territorio consortile,

<p>Opportunità del personale dipendente</p>	<p>iniziative ed eventi culturali dedicate in particolare al mondo femminile.</p> <p>3. Procedere al monitoraggio ed analisi sul part-time, sulle richieste/concessioni di part-time analizzate per livello, motivazione, distribuzione nei servizi, anzianità di servizio.</p>
<p>2. Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali</p>	<p>1. E' in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita del turno. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.</p> <p>2. Compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e la normativa tempo per tempo vigente, si assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.</p> <p>3. Salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time ed altre forme di flessibilità.</p>
<p>3. Monitorare i percorsi di assunzione, carriera, formazione e mobilità dei dipendenti</p>	<p>1. Monitorare i bandi di concorso al fine di assicurare che nelle selezioni non venga fatta alcuna discriminazione tra donne e uomini.</p> <p>2. Garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati. Garantire la pari opportunità alle lavoratrici e lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.</p> <p>3. Verificare che i criteri per le progressioni di carriera (orizzontali e verticali) non siano da ostacolo alle pari opportunità tra donne e uomini.</p> <p>4. Sostenere il reinserimento lavorativo delle donne in maternità.</p>