



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2023-2025

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dal D.lgs. 198/2006, volte a 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 Triennale di Azioni Positive – 2023/2025.

SITUAZIONE ATTUALE

Dalla ricognizione della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato presso l'Unione, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini lavoratori e donne lavoratrici:

SERVIZIO AFFARI GENERALI E CULTURA E PLUS			
Categoria	Profilo professionale	Donne	Uomini
D	Istruttore direttivo amministrativo TEMPO DETERMINATO ex c.557 + CONVENZIONE ART.14 ccnl 2006	1	
C	Istruttore amministrativo TEMPO INDETERMINATO		1
SERVIZIO FINANZIARIO E PERSONALE			
D	Istruttore direttivo – contabile TEMPO INDETERMINATO	1	
C	Istruttore amministrativo TEMPO INDETERMINATO	1	
SERVIZIO TECNICO			
D	Istruttore Direttivo – tecnico ex art.110 TEMPO DETERMINATO	1	
C	Istruttore tecnico – tecnico TEMPO INDETERMINATO	1	
C	Istruttore TEMPO DETERMINATO ex c.557		1
SERVIZIO PLUS			
Categoria	Profilo professionale	Donne	Uomini
D	Istruttore direttivo assistente sociale	1	
C	Istruttore amministrativo contabile TEMPO DETERMINATO	1	
D	Istruttore direttivo assistente sociale	1	
C	Istruttore amministrativo TEMPO DETERMINATO ex c.557	1	
D	Istruttore direttivo amministrativo sociale TEMPO DETERMINATO ex c.557	1	
TOTALE		10	2

Si dà atto che la pianta organica al momento è composta da N. 12 dipendenti, non occorre favorire il riequilibrio della

presenza femminile, in quanto non solo sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi, ma anzi la presenza femminile rappresenta la prevalenza dei dipendenti.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione intende realizzare un piano di azioni positive teso a realizzare i seguenti obiettivi:

1 - OBIETTIVO FORMAZIONE E ASSUNZIONI.

L'intento dell'amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera, del proprio personale, attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e compatibilmente e nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge. Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro.

La migliore organizzazione del lavoro nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti per l'accesso a particolari professioni, l'Unione si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI Responsabili di Area/Servizio

A CHI È RIVOLTO: A tutti i dipendenti.

2 - FLESSIBILITA' DEGLI ORARI DI LAVORO

Ferma restando la disciplina dei CCNL 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 dei dipendenti con gli impegni di carattere familiare.

L'obiettivo dell'Ente è quello di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Attraverso la flessibilità degli orari di lavoro vengono consentite temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, nonché di esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.....

In tale ottica si intende garantire la disponibilità ad accogliere, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali dei lavoratori in organico.

Nel contempo si intende prevedere delle agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi in particolare a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

L'Unione favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tale problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione"

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI Responsabili di Area/Servizio

A CHI È RIVOLTO: A tutti i dipendenti.

3 - OBIETTIVO DI ADEGUATA INFORMAZIONE

L'Amministrazione intende sostenere la promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, così da favorire una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

L'intento è quello di sensibilizzare il personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità anche attraverso la pubblicazione sul sito web di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano Triennale di Azioni Positive.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di Area/Servizio

A CHI È RIVOLTO: A tutti i dipendenti e a tutti i cittadini.

Il presente Piano ha durata triennale ed è pubblicato all'albo pretorio online e, in modo permanente, nella sezione [Amministrazione trasparente – sottosezione altri contenuti](#)- "del sito internet istituzionale Unione dei Comuni del Guilcier.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali e dell'Amministrazione in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.