

COMUNE DI MADESIMO
Provincia di Sondrio

**PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'
UOMO/DONNA NEL LAVORO TRIENNIO 2023/2025.**

Approvato con delibera di Giunta comunale n. 8 del 20 gennaio 2023

PREMESSA:

VISTO il Decreto Lgs.n. 198 dell'11 aprile 2006 avente ad oggetto "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246";

VISTI i seguenti articoli del Decreto Lgs.n.165 del 30 marzo 2001:

- n.1 – 1° comma - lettera c)
- n.6 – 6° comma;
- n.7 – 1° comma;
- n.57;

VISTO che, in relazione al disposto dell'art. 48 del Decreto Lgs.n.198/2006, è fatto obbligo a questo Comune di predisporre piani di azione positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

DATO ATTO che la dotazione organica del personale dipendente alla data odierna risulta essere la seguente:

DESCRIZIONE	CATEGORIE				TOTALI POSTI IN ORGANICO
	A	B	C	D	
Posti di ruolo a tempo pieno		2	4	2	8
Posti di ruolo a part-time			3		3
TOTALE	0	2	7	2	11

FATTO RILEVARE che alla data odierna il personale in servizio di ruolo a tempo indeterminato distintamente per uomini e donne e posti vacanti risulta come dal seguente prospetto:

DESCRIZIONE	TOTALI POSTI COPERTI								POSTI VACANTI
	A donne	A uomini	B Donne	B uomini	C donne	C uomini	D donne	D uomini	
Categoria									4
Posti di ruolo	0	0	0	1	3	2	0	1	

VISTO il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione G.C. n. 67 del 16/03/1998, esecutiva, successivamente modificato ed integrato;

CIO' PREMESSO E CONSIDERATO

la Giunta Comunale propone ed approva, **per il triennio 2023/2025**, il seguente **PIANO DI AZIONI POSITIVE** tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

ASSUNZIONI

Nella organizzazione di eventuali corsi di preparazione per le selezioni saranno tenute presenti le eventuali esigenze particolari rappresentate dalla donna specialmente se riferite all'allattamento dei figli, all'assistenza di persone anziane e dei disabili.

COMMISSIONI PER CONCORSI:

Sarà assicurata, in tutte le Commissioni di concorso, salvo casi eccezionali debitamente motivati, la presenza di una donna, favorendo l'attribuzione alla medesima, in assenza di diversa disposizione normativa, la funzione di Presidente.

PROGRAMMI PER LE SELEZIONI:

Nelle selezioni saranno fissati criteri di valutazione finalizzati a valorizzare le competenze ed i ruoli della donna.

PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE:

Nella progressione della carriera dei dipendenti, saranno garantite ai dipendenti di sesso femminile le stesse opportunità accordate ai dipendenti di sesso maschile.

CORSI PROFESSIONALI:

Sarà incoraggiata la presenza della donna ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dal Comune.

ORARIO DI LAVORO:

Ferma restando la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto di appartenenza, saranno attivate forme di consultazione con le organizzazioni sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

ASSUNZIONI STRAORDINARIE:

Per le assunzioni straordinarie saranno attivate forme di selezione tendenti a favorire il riequilibrio eventuale nella rappresentanza delle donne.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà adeguatamente pubblicizzato.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.