



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA'
TRIENNIO 2023 - 2025

PREMESSA

Il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'art. 48 prevede che gli Enti e fra questi le Amministrazioni Comunali devono predisporre Piani Triennali di Azioni Positive.

Le Azioni Positive devono favorire l'inserimento delle donne nei settori e nei ruoli di responsabilità in modo da ottenere un maggiore equilibrio sia come presenza femminile nelle varie mansioni sia come assunzione di responsabilità.

La parità deve essere assicurata in tutti i campi: occupazionale, organizzazione del lavoro, crescita professionale e retributiva, possibilità di formazione.

PIANO

Il Comune di Villamarzana, già negli anni scorsi, nella sua organizzazione ha considerato ed attuato iniziative (part-time, flessibilità orario, formazione,) tese a favorire l'inserimento e l'attività lavorativa femminile allo scopo di una piena realizzazione di pari opportunità.

Nella tabella a seguire si evidenzia che l'inserimento, l'inquadramento, l'attività lavorativa femminile trovano piena realizzazione.

DIPENDENTI IN ORGANICO AL 04.11.2022

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
B	1	1
C	0	2
D	0	1
TOTALE	UOMINI: 1	DONNE: 4 (100,00%)

Responsabili di Area incaricati a tempo determinato e non in ruolo presso questo Ente

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
D	1	0

Dall'analisi dei dati esposti si evidenzia che nel comune non si riscontrano divari di genere ma un equilibrio ottimale in termini organizzativi e professionali.

Anche per il triennio 2023 -2025 sarà posta particolare attenzione e sensibilità nel recepire eventuali necessità dei dipendenti, uomini e donne, e favorire una formazione ed una organizzazione del lavoro mirate ad ottimizzare la gestione delle risorse umane.



COMUNE DI VILLAMARZANA

PROVINCIA DI ROVIGO

OBIETTIVI DEL PIANO:

*Medaglia d'Argento
al Valor Militare*

Il presente piano si pone come obiettivi:

- garantire le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono le pari opportunità;
- porre al centro "l'attenzione alla persona" favorendo le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, attraverso azioni che prendono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente comunale;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione e aggiornamento del personale;
- individuare le competenze di genere da valorizzare per implementare, nell'interesse dell'Ente, la capacità di trattenere all'interno le professionalità migliori, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo in generale;

Azione positiva 1: Assunzioni di personale

- Accesso al lavoro con pari opportunità indipendentemente dalla mansione e dal ruolo

Azione positiva 2: Politiche per la Conciliazione- Flessibilità di orario

- Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile definita in 30 minuti sia in entrata sia in uscita, al fine di favorire l'organizzazione della vita quotidiana
- Disponibilità ad una maggiore flessibilità per particolari esigenze delle dipendenti e dei dipendenti (assistenza familiare, cura dei bambini, cure periodiche,...)
- Compatibilmente con l'organizzazione del lavoro favorire la possibilità di part-time
- Istituzione di una Banca delle ore in modo da consentire una maggiore flessibilità

Azione positiva 3: Formazione

- Si proseguirà nella formazione come finora, favorendo il coinvolgimento delle donne, secondo livelli finora raggiunti, nel rispetto dei programmi e delle procedure in vigore.
- Va consentita pari possibilità ai dipendenti di frequentare corsi di formazione, consentendo la conciliazione tra vita personale e professionale.
- A fronte della necessità del contenimento dei costi il Comune aderisce annualmente ad associazioni quali ANUTEL, ANUSCA ed ANCI VENETO (Percorso Formativo Master), associazioni che permettono al personale dipendente dei comuni soci di partecipare a corsi di formazione gratuiti o comunque a quote agevolate.
- Ogni dipendente ha facoltà di proporre corsi di formazione al proprio responsabile di area.
- Gli attestati dei corsi devono essere conservati nei fascicoli di ciascuno presso l'Ufficio Personale.

Azione positiva 4: Ambiente di lavoro

Il Comune di Villamarzana continua ad impegnarsi nel creare le condizioni affinché non si verifichino situazioni di disagio e/o conflittuali sul posto di lavoro che possano essere determinate da:

- ➔ Pressioni o molestie sessuali



COMUNE DI VILLAMARZANA

PROVINCIA DI ROVIGO

*Medaglia d'Argento
al Valor Militare*

- ➔ Mobbing
- ➔ Forme di dequalificazione professionale
- ➔ Forme di isolamento del dipendente

A fronte della presenza di atti e comportamenti di cui sopra il Comune si impegna a realizzare tutte quelle iniziative necessarie ad eliminare le situazioni di disagio ed in particolare l'adozione di un regolamento contro il mobbing.

Azione positiva 5: Spazi di dibattito

L'Ente si impegna a promuovere e diffondere informazioni sulle tematiche delle pari opportunità, anche attraverso appositi spazi di dibattito.

Uffici Interessati:

Segretario Comunale
Responsabili di Area
Ufficio del Personale.

Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale, va pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito internet, nell'apposita sezione amministrazione trasparente – disposizioni generali”.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti, presso l'ufficio personale, pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ad eventuali problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

Attuazione del Piano

L'Amministrazione Comunale, prima della approvazione in Consiglio Comunale sottoporrà il presente Piano Triennale per parere alle RSU, alla Consiglieria di Parità territorialmente competente ed al Comitato Intercomunale per le pari opportunità.

Ad approvazione avvenuta si impegna ad attuare quanto previsto nel piano.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Legge 10 aprile 1991, n.125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n.196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”.

Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt-7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art.21 della Legge 183 del 2000.

Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198 “Codice delle pari Opportunità tra Uomo e Donna”, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n.246, così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5.

Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”..



*Medaglia d'Argento
al Valor Militare*

C O M U N E D I V I L L A M A R Z A N A
PROVINCIA DI ROVIGO

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n.81 “Attuazione dell’art.1 della Legge 3 agosto 2007 n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.

Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150, in attuazione della Legge 4 marzo 2009 n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella P.A..

Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n.5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE.

Legge 4 novembre 2010 n.183 art.21 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni”.