

AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022/2024

L'art.48 del D.lgs n.198 del 2006 stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro.

L'attuale organizzazione del Comune di Viagrande vede una prevalenza della presenza femminile e per questo al momento non è necessaria nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Viene comunque elaborato il presente Piano triennale delle azioni positive come previsto dal suddetto articolo 48, comma 1, del d. lgs 11.04.2006 n.198.

Il piano è volto a 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 stessa, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Appare opportuno partire dall'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato che è la seguente:

DESCRIZIONE	CAT.A		CAT.B		CAT.C		CAT. D		TOTALE	
Uomo/Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Tempo pieno	3	0	4	4	5	10	2	4	14	18
Part-time	0	0	1	8	0	1	0	0	1	9
Totale	3	0	5	12	5	11	2	4	15	27

Dal suddetto prospetto emerge chiaramente che non occorre intervenire per favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, I comma, del D. Lgs. 198/06, in quanto presente in forma prevalente

OBIETTIVI DEL PIANO:

- Rimuovere gli eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire alle posizioni femminili di poter svolgere il loro ruolo nell'ambito familiare;
- 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;

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE

PROGETTO	AZIONE POSITIVA
Conoscenza più approfondita delle tematiche delle pari opportunità del personale dipendente del Comune di Viagrande	Promuovere indagine conoscitiva sul lavoro all'interno dell'Ente anche attraverso questionari da fornire ai dipendenti in modo da poter rilevare eventuali ambiti di criticità in modo da poter porre in essere concrete e mirate azioni positive.

Favorire la conciliazione tra esigenze familiari e professionali	Monitorare particolari necessità dei dipendenti di tipo personale e familiare in modo da organizzare l'orario di lavoro del dipendente in maniera funzionale a tali esigenze anche alla luce della sempre più ampia diffusione del lavoro agile, compatibilmente con l'esigenze organizzative del Comune,. Regolamentare in tal senso per il futuro il lavoro agile che già viene utilizzato dall'Ente in maniera semplificata a seguito dell'emergenza coronavirus. Salvaguardare e valorizzare la professionalità del dipendente e lo sviluppo di carriera a prescindere dalla modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.
Miglioramento della qualità dei servizi	Riqualificazione del personale e riqualificazione degli strumenti e dei mezzi a disposizione dei lavoratori. Particolare attenzione alla riqualificazione dell'ambiente di lavoro in modo da garantire l'integrità fisica, morale e la dignità degli stessi. Tenendo anche conto di quanto previsto dall'art.26 del D.lgs. n.168/2006 in materia di molestie ;
Monitorare i percorsi di assunzione, progressione di carriera , di formazione e di mobilità dei dipendenti	Monitorare i bandi di concorso al fine di assicurare che nelle selezioni non venga fatta alcuna discriminazione tra donne e uomini. .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. Verificare che i criteri per le progressioni di carriera (orizzontali e verticali) non siano da ostacolo alle pari opportunità tra donne e uomini. Sostenere il reinserimento lavorativo delle donne in maternità