

## PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024

### PREMESSA

Nell'ambito delle finalità già espresse dalla Legge 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs. 196/2000, D.Lgs. 165/2001 e D.Lgs. 198/2006) ossia favorire l'occupazione femminile e 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 realizzazioni di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2021/2023.

Nell'organizzazione del Comune di Alba Adriatica è presente la componente femminile quindi si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

### SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 02 dicembre 2021, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne dipendenti:

Lavoratori	Segretario Comunale	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Cat. B	Totale
Uomini	0	2	14	3	4	23
Donne	1	4	6	0	5	16
Totale	1	6	20	3	9	39

Il ruolo di Segretario generale, di cui all'articolo 97 del Decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, è ricoperto da una donna.

L'età anagrafica del personale dipendente è così distribuita:

Lavoratori	Fino a 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	Oltre 60 anni	Totale
Uomini	0	0	6	11	6	23
Donne	0	0	2	12	2	16
Totale	0	0	8	23	8	39

Si aggiunge anche l'analisi della situazione attuale del personale dipendente ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Lgs. nr. 267/2000 alla data del 02 dicembre 2021

Lavoratori	Cat. D	Totale
Uomini	0	0
Donne	2	2
Totale	2	2

## **OBIETTIVI**

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
- promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

## **AZIONI POSITIVE**

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive:

1. assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
2. in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
3. redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile sia di quello femminile;
4. incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali;
5. favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;
6. in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le Organizzazioni Sindacali, forme di flessibilità oraria per periodo di tempo limitati.

## **DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione ed è riferito al triennio 2022/2024.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio on – line nonché sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza".