



COMUNE DI GRUARO
Città Metropolitana di Venezia

Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n. 82 del 13/12/2021

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 - 2024

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge 125/1991 e successive modificazioni, integrazioni ed abrogazioni (D.Lgs. 196/2000, D.Lgs. 165/2001, D.Lgs. 198/2006), ovvero "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 imediscono la realizzazione di pari opportunità", viene redatto il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023.

Con il presente Piano delle Azioni Positive l'Amministrazione comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche.

Pertanto la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continuerà a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità professionali e quelle familiari.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 13/12/2021 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat.D	Cat.C	Cat.B	Cat.A	Totale
Donne	3	3	2	-	8
Uomini	0	2	1	-	3

Attualmente il Comune di Gruaro conta 11 dipendenti. Ad essi si aggiunge il Segretario Comunale, in reggenza a tempo parziale.

I Responsabili dei Servizi a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267-2000 sono 3 di cui 3 donne.

Le posizioni gerarchiche non evidenziano divari significativi tra generi, e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di equilibrio.

I dati sopra indicati dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli particolari e non sembrano ravvisarsi limitazioni contingenti al rispetto delle pari opportunità nel lavoro.



COMUNE DI GRUARO
Città Metropolitana di Venezia

Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n. 82 del 13/12/2021

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente Piano si pone come obiettivi:

1. rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire l'equilibrio delle posizioni e nei ruoli di entrambi i generi, anche promuovendo le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'Ente;
3. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;

AZIONI POSITIVE

Obiettivo 1

- a) Il Comune si impegna a rimuovere fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali.
- b) Il Comune si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere, assicurando la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- c) Il Comune si impegna ad osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento non privilegiando nella selezione l'uno o l'altro sesso. Il Comune si impegna ad adottare iniziative a favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra i generi non inferiore a due terzi.

Obiettivo 2

- a) Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi
- b) Valutare soluzioni per particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.
- c) Il Comune promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, garantendo la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali.

Obiettivo 3

- a) Programmare percorsi di formazione, anche a distanza, per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile.
- b) Continuare a coinvolgere il personale di tutte le categorie, e senza discriminazioni tra uomini e donne, al fine di assicurare un costante adeguamento delle competenze, in particolare modo di tipo informatico, per garantire l'efficacia e l'efficienza dell'attività



COMUNE DI GRUARO
Città Metropolitana di Venezia

Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n. 82 del 13/12/2021

- lavorativa (CAD, Pec e firma digitale, MePA, protocollo informatico, transizione digitale, ecc....)
- c) Il Comune si impegna a garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale.

Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune.

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