

**PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019/2021**

## Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L.125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, 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 realizzazione di pari opportunità”*, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2019/2021.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunitaria 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:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

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, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

**DOTAZIONE ORGANICA:**

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

**DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE IN SERVIZIO**

<b>Ufficio</b>	<b>Cat.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>UOMO</b>	<b>DONNA</b>	<b>Part-time</b>	<b>Coperti</b>
Area Amministrativa	D	Segretario				<b>0</b>
	D	Istrut. Amministrativo				<b>0</b>
	D	Istrutt. contabile		<b>1</b>		<b>1</b>
Area Tecnica	D	Tecnico Agronomo				<b>0</b>
	D	Istrut. Tecnico	<b>1</b>		<b>50%</b>	<b>1</b>
	D	Collaboratore Tecnico				<b>0</b>
	B	Operatore Informatico	<b>1</b>			<b>1</b>
<b>TOTALE</b>			<b>2</b>	<b>1</b>		<b>3</b>

Totale donne presenti nell'Ente: **1**

Totale uomini presenti nell'Ente: **2**

Si da quindi atto che vi è equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decr. L.vo n.198 dell'11.4.2006.

#### OBIETTIVI:

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunitaria 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 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 Comunitaria al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- 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 della Comunità Montana, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- 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 che di quello femminile;
- 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;
- 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;
- 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 forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

**DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:**Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web del Comunità Montana “ Alta Tuscia Laziale “ sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.