

Allegato GC 7/2022

IL SEGRETARIO
COMUNALE

Nella Veronesi



COMUNE DI VALSTRONA
PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024

RICHIAMATI:

- La legge n. 125 in data 10 aprile 1991;
- il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione - Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità,

con il presente Piano delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale si prefigge l'adozione di misure che assicurino effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici.

DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi della situazione del personale alla data del 1° gennaio 2022 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

Totale dipendenti n. 5 di cui n. 3 uomini e n. 2 donne ripartiti nelle diverse categorie come segue:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B
Donne	1	1	—
Uomini	0	1	2

di cui n. 1 Responsabile di Servizio

OBIETTIVI

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

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento per il personale a tempo determinato e indeterminato, dando atto che nella dotazione organica non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini e di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare;

- favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) assicurando per tutto il periodo di assenza un costante flusso informativo che consenta un continuo aggiornamento del lavoratore e/o della lavoratrice;
- rispettare pienamente la normativa in materia congedi parentali;

AZIONI POSITIVE

- Rispettare la normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso e selezione con l'osservanza della riserva a favore delle componenti di sesso femminile di almeno un terzo dei componenti;
- Richiamare nei bandi di concorso e selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità sia maschile che femminile;
- Favorire in egual misura la partecipazione del personale a corsi e seminari di formazione e di aggiornamento;
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o dal congedo parentale o da assenza prolungata dovuta da esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la personale assente sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative volte a colmare eventuali lacune;
- Accordare forme di flessibilità oraria a fronte di particolari e documentate esigenze di carattere familiare e di studio.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Lo stesso sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Trasparenza".