

## Piano Azioni Positive 2022 – 2024

(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198)

### Obiettivi:

Il Comune di Longhena finalizza la propria azione anche al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica, formativa, di dignità nel lavoro, tra uomo e donna, adottando iniziative specifiche volte a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, ne impediscono la piena realizzazione.

A tal fine, il Comune di Longhena intende attuare interventi tendenti a cambiare le tendenze culturali che impediscono l'effettiva eguaglianza tra i sessi, ponendo attenzione alla politica dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro per realizzare una migliore conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, riconoscendo valore non solo all'attività produttiva remunerata, ma anche all'attività complessiva svolta nell'arco della vita con adeguato riconoscimento dell'impegno familiare come valore di crescita personale dell'individuo.

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza. Il Piano di azioni positive è previsto dal d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246), segnatamente dall'art. 48, comma 1.

### Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori, alla data del **31.12.2021**.

#### Personale dipendente in servizio a tempo indeterminato

UOMINI	DONNE
0	2
00,00 %	100,00%

Si aggiunge il Segretario comunale (posizione vacante).

#### Personale dipendente in servizio presso ciascuna delle due aree organizzative

Area	UOMINI	DONNE	Totale
Amministrativa	0	1	1
Finanziaria	0	1	1

#### Personale dipendente titolare di incarico di posizione organizzativa (responsabilità di area)

UOMINI	DONNE
0	1

#### **Personale dipendente distinto per categoria giuridica di appartenenza**

Categoria	UOMINI	DONNE	Totale
B	0	1	1
C	0	1	1

#### **Personale dipendente distinto per orario di lavoro**

	UOMINI	DONNE	Totale
Tempo pieno	0	1	1
Part-time	0	1	1

### **Conclusioni**

Dall'analisi dei dati sopra riportati si evince che presso il Comune di Longhena non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d.lgs. n. 198/2006.

Presso l'Ente risultano infatti risultano evidentemente garantite le pari opportunità in termini di presenza femminile, data l'assoluta assenza di personale di genere maschile.

### **Azioni positive triennio 2022 – 2024**

Il Comune di Longhena intende in ogni caso confermare e rafforzare le azioni positive già intraprese per favorire, in senso ampio, la rimozione degli ostacoli suscettibili di impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Compatibilmente con i noti vincoli di finanza pubblica e le disponibilità di bilancio nonché di personale, mezzi e strumenti, l'Ente intende dunque perseguire programmaticamente nel triennio 2022–2024, le seguenti azioni positive:

AZIONE	Descrizione	Responsabili
1	Perseguimento della presenza di donne nelle commissioni di concorso e di selezione per il reclutamento del personale, comprese le procedure di mobilità esterna, salvi i casi di motivata impossibilità.	Segretario comunale, tutti i Responsabili di Area
2	Applicazione del medesimo trattamento economico e giuridico al personale, a parità di prestazioni, a prescindere dall'appartenenza all'uno o all'altro genere, con specifico riferimento al trattamento accessorio.	Segretario comunale, tutti i Responsabili di Area
3	Applicazione della normativa sulle pari opportunità in sede di indizione di avvisi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di nuovo personale, di bandi per l'attuazione della progressione economica orizzontale o altra forma di sviluppo di carriera del personale e di procedure di mobilità interna, al fine di eliminare la possibilità di privilegio	Segretario comunale, tutti i Responsabili di Area

	a favore dell'uno o dell'altro sesso, e di garantire esplicita e adeguata motivazione in caso di scelta di candidato di genere maschile a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale da parte di candidati di genere femminile.	
4	Garanzia di accesso ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando – compatibilmente con la struttura e le esigenze di servizio – modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione e consentendo (ove possibile) la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.	Segretario comunale, tutti i Responsabili di Area
5	Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare favorendo forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, anche di tipo temporaneo, per richieste motivate da particolari esigenze familiari; monitorando le richieste e le concessioni di flessibilità (part-time e modifiche temporanee orario di lavoro); prevedendo agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.	Segretario comunale, tutti i Responsabili di Area

### **Durata e pubblicità**

Il presente Piano ha durata per il triennio 2022 – 2024 ed è pubblicato all'Albo pretorio informatico e sul sito internet del Comune di Longhena. Lo stesso verrà trasmesso alla Consigliera provinciale di parità.

Nel periodo di vigenza potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente nonché delle organizzazioni sindacali, utili per l'istruttoria dei successivi aggiornamenti.