

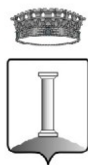


**COMUNE DI COLOGNOLA AI COLLI**  
Provincia di Verona

**PIANO TRIENNALE  
AZIONI POSITIVE  
2017/2019**

Approvato: delibera Giunta Comunale n. 16 in data 27/02/2017  
esecutiva il \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE  
dott.ssa Daniela Alessi



## RELAZIONE INTRODUTTIVA

Nell'organizzazione del Comune di Colognola ai Colli è presente una forte componente femminile. Per questo è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.-

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.-

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

## PREMESSA

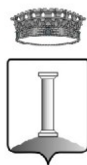
L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta nello schema che segue:

| CATEGORIA | DONNE | UOMINI |
|-----------|-------|--------|
| D         | 1     | 5      |
| C         | 7     | 3      |
| B3        | 4     | 4      |
| B         | 2     | 2      |
| TOTALE    | 14    | 14     |

Al di fuori dello schema di cui sopra, il Segretario Generale è donna.-

## OBIETTIVI DEL PIANO

A livello generale, si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro, ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari. In relazione allo squilibrio a favore dei dipendenti di sesso maschile rilevabile nell'ambito della posizione apicale D, si ritiene lo stesso oggettivamente e difficilmente appianabile nel breve/medio periodo; l'Ente si propone comunque per il futuro di porre in essere, ad ogni livello, tutte le misure atte a garantire le condizioni di pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso alle posizioni di vertice.-



## AZIONI POSITIVE DEL PIANO

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. c) del D,Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 23 del C.C.N.L. 01/04/1999 il piano si propone i seguenti obiettivi:

| OBIETTIVO  | FINALITÀ   |
|--|--|
| formazione delle Commissioni di concorso/selezioni                 | garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità   |
| partecipazione a corsi di formazione qualificati                   | a tutti i dipendenti è garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati   |
| rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza | favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera   |
| flessibilità di orario   | in presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina del C.C.N.L. e del Regolamento comunale sull'orario di lavoro e di servizio si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare |
| partecipazione istituzionale                                       | promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio etc.) sensibilizzazione sulla necessità di conciliare lavoro e famiglia  |
| conciliazione lavoro e famiglia                                    | sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e responsabilizzazione familiare   |

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.-