

# COMUNE DI OME

Provincia di Brescia

## DOTAZIONE COMPLESSIVA RISORSE UMANE - SITUAZIONE AL 22.12.2010

### AREA AFFARI GENERALI:

#### Uffici demografici, commercio e concessioni cimiteriali:

Posti previsti n. 2	Posti coperti n. 2		
n. 1 istruttore amministrativo	C 3	tempo pieno	Ghisini Miriam
n. 1 istruttore amministrativo	C 3	part time 30 ore settimanali	Scaratti Rosaria

#### Ufficio polizia locale:

Posti previsti n. 2	Posti coperti n. 2		
n. 1 agente di polizia locale	C4	tempo pieno	Ghitti Mario
n. 1 commissario aggiunto	D3	tempo pieno	Parisi Giacomo Ivano

#### Ufficio segreteria:

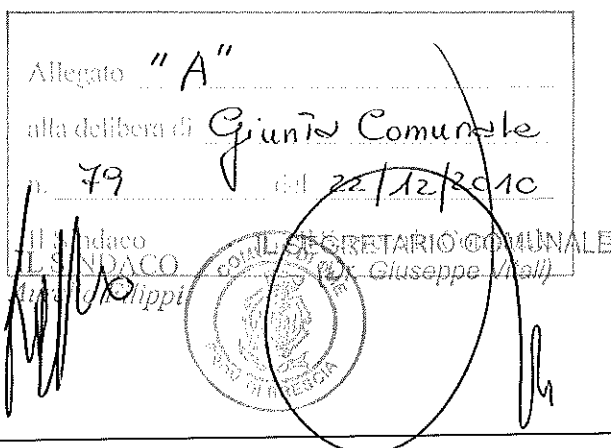
Posti previsti n. 1	Posti coperti n. 1		
n. 1 collaboratore amministrativo	B3	tempo pieno	Rognoni Manuela

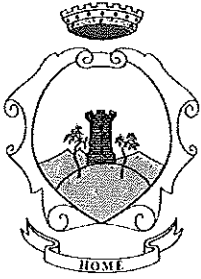
### AREA TECNICA:

Posti previsti n. 3	Posti coperti n. 3		
n. 1 dirigente fuori dotazione organica a tempo determinato e parziale 12 ore settimanali			Fior Giovanni
n. 1 istruttore direttivo	D4	tempo pieno	Gregorini Tiziana
n. 1 collaboratore amministrativo	B5	tempo pieno	Valloncini Daniela
n. 1 operatore tecnico (operaio)	B5	tempo pieno	Meli Adolfo

### AREA ECONOMICO-FINANZIARIA:

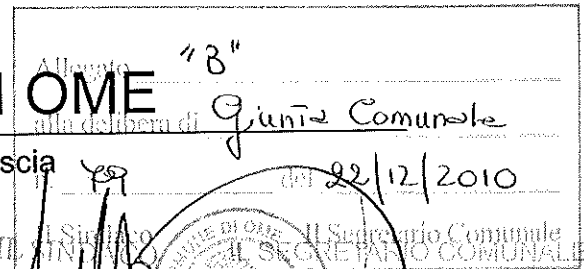
Posti previsti n. 3	Posti coperti n. 3		
n. 1 istruttore direttivo	D4	tempo pieno	Ongaro Donatella
n. 1 istruttore amministrativo	C5	tempo pieno	Zanolini Paola
n. 1 operatore servizi socio-ass.li (con funzioni assistente domiciliare ecc)	B5	tempo pieno	Mafessoni Miriam





# COMUNE DI OME

Provincia di Brescia



## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER L'ATTUAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' NELL'AMBIENTE DI LAVORO

### PREMESSA

L'elaborazione di uno strumento di lavoro efficace presuppone, ovviamente, l'analisi dello "stato di fatto".

Al riguardo, premesso che l'attuale "dotazione organica" prevede n. 10 posti, oltre ad un dirigente fuori dotazione organica, che risultano effettivamente tutti ricoperti, si osserva che il totale dei dipendenti donna ammonta a 8.

In relazione all'inquadramento, sempre con riguardo al personale di sesso femminile, il rapporto viene a configurarsi nelle risultanze dello schema allegato (sub A).

### INQUADRAMENTO

In relazione alla categoria di inquadramento si osserva pertanto che:

- n. 3 donne risultano inquadrature nella categoria B
- n. 3 donne risultano inquadrature nella categoria C
- n. 2 donne risultano inquadrature nella categoria D

Conseguentemente l'entità dei posti in organico "effettivamente occupati" si ritiene che il rapporto uomo/donna sia sostanzialmente equilibrato.

Anche in relazione alla funzione svolta ed alla conseguente categoria di inquadramento, il dato complessivo conferma tale indicazione.

Anzi, in alcuni settori si registra un'assoluta preponderanza delle dipendenti donne rispetto ai colleghi "maschi".

Viceversa, nell'area sicurezza-polizia locale, il rapporto appare fortemente squilibrato non essendoci dipendenti donne.

Tale situazione, peraltro, è da riferire alla particolare tipologia del servizio che prevede un notevole impegno esterno e situazioni che, per loro natura, richiedono un supplemento di fermezza e decisione.

In relazione a quanto esposto in premessa si adotta il seguente piano di azioni positive per l'attuazione delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

### ART. 1

Il Comune di Ome, in attuazione di quanto previsto dalla L. 125/1991 nell'ambiente lavorativo ispira la sua organizzazione ai seguenti principi:

- equiparazione fra uomini e donne;
- pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

Per pari opportunità si intende:

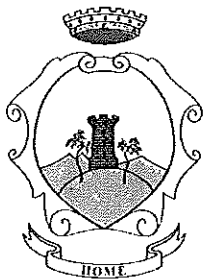
- 1) che nell'accesso alle posizioni di lavoro non venga operata alcuna discriminazione fra uomo e donna;
- 2) che, analogamente, si operi per quanto concerne gli sviluppi di carriera e per ogni eventuale ulteriore opportunità;
- 3) che alle donne sia assicurata una adeguata possibilità di crescita professionale.

### ART. 2

In attuazione delle linee-guida sopra esplicitate si stabilisce che:

- nelle assunzioni di personale il rapporto fra dipendenti maschi e dipendenti femmine sarà mantenuto equilibrato tenendo conto delle mansioni e delle aree di competenza, nel rispetto delle norme vigenti;
- nelle progressioni di carriera l'elemento discriminante consisterà unicamente nella capacità accertata, esperienza maturata e livello di qualificazione professionale raggiunto.

A tal fine l'eventuale scelta di un candidato di sesso maschile dovrà essere adeguatamente motivata.



# COMUNE DI OME

---

Provincia di Brescia

## ART. 3

Gli indicati obiettivi vengono considerati anche in sede di contrattazione decentrata.

In tale ambito verranno assunte concrete iniziative per assicurare la pari opportunità nelle condizioni di lavoro.

Le misure previste riguarderanno:

- l'accesso al lavoro;
- i corsi di formazione;
- la flessibilità degli orari;
- il mantenimento dell'equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali.

## ART. 4

In attuazione delle indicate linee-guida il Comune istituisce un "comitato di pari opportunità" nella composizione di seguito indicata:

- n. 1 componente dell'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa
- n. 1 funzionario dell'Ente
- n. 1 rappresentante dell'Ente

Scopo del comitato è quello di vigilare sulla corretta applicazione del piano e di indicare misure intese a favorire il processo di parità sul lavoro.