DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA – 14/07/2018

PIANO TRIENNALE ASSUNZIONI 2018/2020- PIANO ANNUALE 2018

I AREA: SEGRETERIA – SERVIZI ALLA PERSONA 1^ POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SERVIZI: SEGRETERIA, URP, AFFARI GENERALI, CONTRATTI, ELETTORALE, DEMOGRAFICO, SOCIO-ASSISTENZIALI, ISTRUZIONE E CULTURA, SPORT E TEMPO LIBERO

CAT.	Pos. Econ.	Profilo professionale	Nominativo	Posti coperti	Posti nuovi, vacanti, trasformati	Note Tempi di copertura
D1	D2	Istruttore direttivo bibliotecario	Guidolin Sergio	1		
D1	D1	Istruttore direttivo assistente sociale	Milani Elena	1		
D1	D1	Istruttore direttivo Amministrativo	Toniolo Elena	1		
C	C5	Istruttore amministrativo	Beltrame Loretta	1 part time 66,66%		
C	C5	Istruttore amministrativo	Peron Sonia	1		
C	C	Istruttore amministrativo	Vacante		1	
C	C4	Istruttore amministrativo	Ferraccioli Pamela	1 part time 50%		
C	C	Istruttore amministrativo	Vacante		1	In arrivo nulla osta da altro Ente, inizio previsto mese di dicembre 2018
C	C4	Istruttore amministrativo	Pozzobon Daniela	1		
B3	B7	Collaboratore professionale	Baggio Daniela	1 part time 66,66%		

B3	B7	Collaboratore professionale	De Lazzari Lucia	1 part time 50%		
B1	B6	Esecutore amministrativo	Sgalmuzzo Carla	1		
B1	B	Esecutore amministrativo	Vacante		1	
B3	B	Collaboratore professionale	Vacante		1	

II AREA: ECONOMICO –FINANZIARIA 2^ POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SERVIZI: RAGIONERIA, TRIBUTI, CONTROLLO DI GESTIONE, PERSONALE, ECONOMATO

CAT.	Pos. Econ.	Profilo professionale	Nominativo	Posti coperti	Posti nuovi, vacanti, trasformati	Note Tempi di copertura
D3	D5	Funzionario contabile	Zen Giorgio	1		
C	C5	Istruttore contabile	Meneghetti Renato	1		
C	C5	Istruttore contabile	Milani Sofia	1		
C	C4	Istruttore contabile	Carnio Emanuele	1		Categoria protetta
B3	B	Collaboratore professionale	Vacante		1	

III AREA:TECNICA 3^ POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SERVIZI: LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, MANUTENZIONE, PATRIMONIO, CED sistema informativo territoriale

CAT.	Pos. Econ.	Profilo professionale	Nominativo	Posti coperti	Posti nuovi, vacanti, trasformati	Note Tempi di copertura
D3	D3	Funzionario tecnico	Daminato Sergio	1		
C	C4	Istruttore tecnico	Marighetto Michela	1		
B3	B	Operaio	Vacante		1	Da assumere

		specializzato				tramite mobilità
B3	B6	Operaio specializzato	Bonaldo Giovanni	1		
B1	B	Operaio qualificato	Gemin Gianluca	1 part time 50%		
B1	B	Operaio qualificato	Vacante		1	

IV AREA: URBANISTICA 4^ POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SERVIZI: URBANISTICA, ASSETTO DEL TERRITORIO, ATTIVITA' PRODUTTIVE

CAT.	Pos. Econ.	Profilo professionale	Nominativo	Posti coperti	Posti nuovi, vacanti, trasformati	Note Tempi di copertura
D1	D3	Istruttore direttivo tecnico	Piva Nicola	1		
C	C	Istruttore tecnico amministrativo	Vacante		1	
C	C4	Istruttore tecnico	Pozzobon Daniele	1 part time 66,66%		
B1	B5	Esecutore	Dalle Fratte Carla	1 part time 66,66%		

V AREA: POLIZIA LOCALE 5^ POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SERVIZI: POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE

CAT.	Pos. Econ.	Profilo professionale	Nominativo	Posti coperti	Posti nuovi, vacanti, trasformati	Note Tempi di copertura
D1	D4	Istruttore direttivo	Pellizzari Angelo	1		

C	C5	Istruttore di vigilanza	Moretti Gianni	1		
C	C2	Istruttore di vigilanza	Marcon Mauro	1		
C	C1	Istruttore di vigilanza	Ghion Enrico	1		
C	C4	Istruttore di vigilanza	Bernardi Christian	1		

CESSAZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PREVISTE NEL PERIODO 2018-2020 (salvo ulteriori variazioni della normativa in materia di collocamento a riposo)

ANNO 2018

n. 1 Istruttore Amministrativo – Categoria Giuridica C (per mobilità verso altro Ente)

n. 1 Istruttore Direttivo – Categoria Giuridica D1 (per collocamento a riposo)

ANNO 2019

/

ANNO 2020

1 Istruttore Amministrativo – Categoria Giuridica C

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018-2020

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2018

n. 1 Istruttore Amministrativo – Categoria Giuridica C (per mobilità da altro Ente)

ANNO 2019

n. 1 Operaio qualificato- Categoria Giuridica B1 - Area Manutenzioni – Lavori Pubblici

oppure

n. 1 Operaio specializzato - Categoria Giuridica B3 - Area Manutenzioni – Lavori Pubblici

n. 1 Istruttore Amministrativo – Categoria Giuridica C

ANNO 2020

/

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO
Anno 2018: nessuna.

In tema di assunzione si deve conto del fatto che è possibile sostituire il 60% del costo del personale cessato nel corso del 2014 e il 75% del costo del personale cessato nel 2015 e 2016 a meno che non si effettuino mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, nel qual caso è sufficiente che la spesa del personale riferita al 2018 e successivi non sia superiore alla spesa media del triennio 2011-2013 (per una maggiore specifica si rimanda alla deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 26/10/2016). E' da verificare se è possibile contabilizzare la quota assunzionale dell'agente di polizia assunto nel 2018 al 100%.
A tale riguardo, l'organigramma potrebbe subire a breve delle modificazioni a seguito appunto la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale delle Linee guida per la predisposizione dei fabbisogni di personale di cui al Decreto 08/05/2018.

In attesa di definire il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 in sede di approvazione della Nota di Aggiornamento al DUP 2019-2021, si riporta, aggiornandolo, il:

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019 - 2021

PREMESSO

- che il D.Lgs. 1 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'art. 48 prevede che le Amministrazioni dello Stato, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici, predispongano piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Ai sensi del medesimo articolo, le amministrazioni inadempienti non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette;
- che gli obiettivi di detto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione la persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;
- che l'art. 19 "Pari Opportunità" del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14/09/2000, al comma 1, prevede che "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L.125/1991 e degli artt.7, comma 1, e 61 del D.Lgs.n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici";
- che nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), 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.

TUTTO CIO' PREMESSO

con il presente Piano Triennale 2019-2021 delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale 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) agli orari di lavoro;
2) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche.

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.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 14/07/2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	2	6	4	0	12
Uomini	5	7	2	0	14

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto non sussiste un divario fra generi, inferiore a due terzi.

I Responsabili dei Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, sono quattro di cui nessuna donna.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'ente.

AZIONI POSITIVE

ORARI DI LAVORO

Valutare soluzioni per particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, assicurandone la tempestività.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e delle progressioni economiche e di carriera, senza discriminazioni di genere.

COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2018/2020).

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente.