



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2011 – 2013

Premessa

L'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che il Comune di Venegono Inferiore si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;

- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionali del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

L'organico del comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Venegono Inferiore non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
Cat. D	5	3	8
Cat. C	10	1	11
Cat. B	2	3	5
Totale	17	7	24

Il piano delle azioni positive più che riequilibrare la presenza femminile sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Le azioni positive

- 1) rendere operativo il Comitato per la pari opportunità previsto dal CCNL nelle more della costituzione del Comitato Unico di garanzia previsto dalla Legge 183/2010;
- 2) Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;
- 3) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.04.1999 garantire:
 - la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
 - adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - riservare ad ambo i sessi, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
 - motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
 - garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezioni di personale;
- 4) consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal Comitato Unico di garanzia e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- 5) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- 6) favorire percorsi formativi che dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici/lavoratori part-time e coinvolgere portatori di

handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Monitoraggio

Il Comitato Pari Opportunità e, qualora già costituito, il Comitato Unico di Garanzia appositamente costituito, curerà il monitoraggio del piano relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU

Procedure e tempi di realizzazione

1. Costituire in tempi brevissimi il Comitato Unico di garanzia in ossequio alla direttiva ministeriale prevista dall'art. 21 comma 1 lett. c) della legge 183 del 04.11.2010. A tal fine l'Amministrazione Comunale si impegna a chiedere alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, i propri rappresentanti che faranno parte del suddetto comitato;
2. l'Amministrazione Comunale provvederà in tempi brevissimi a comunicare i propri rappresentanti per un numero pari a quelli comunicati dalle Organizzazioni Sindacali;
3. entro il 30 marzo di ogni anno il C.U.G. si impegna a redigere una dettagliata relazione sulla situazione del personale appartenente all'organico del Comune di Venegono Inferiore, riferito all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo diretto a contrastare violenze morali o psicologiche nei luoghi di lavoro;
4. impegno da parte dell'Amministrazione Comunale a fornire la formazione dei propri rappresentanti presso la Consigliera per le Pari Opportunità;
5. entro il primo semestre dell'anno 2011 sarà concepito il Regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della performance dei dipendenti e dei Responsabili di Area, atto ad incentivare tutto il personale sia maschile che femminile, sulla base di una precisa metodologia meritocratica che valorizzi i dipendenti meritevoli, attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche;

6. per gli anni 2012 e 2013 procedere all'affidamento degli incarichi di responsabilità sia delle aree dirigenziali, sia degli uffici, sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere;
7. entro l'anno 2012, l'Amministrazione Comunale si impegnerà a gestire la formazione di tutto il personale sulle politiche di conciliazione e condivisione;
8. valorizzare e pubblicare i risultati del lavoro svolto dal Comitato Unico di garanzia valorizzato e pubblicato, mediante affissione nella bacheca a disposizione del personale comunale all'interno della sede municipale e informare i cittadini, attraverso la pubblicazione di normative e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano delle Azioni positive sul sito internet del Comune.