

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2020-2022

Premessa

L'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23/05/00 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 dei lavoro, tra uomini e donne. Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001).

Con deliberazione di Giunta n. 82 del 16/04/2014 si è deliberato :

- 1) Di costituire, ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 del D.Lgs 30 marzo 2001, n.165 e s.m.i. il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G) del Comune di Nembro, che costituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalle legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.
- 2) Di dare atto che il Comitato ha composizione paritetica ed è formato, oltre che dal Presidente, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello di questa Amministrazione comunale (FP CGIL e FPS CISL) e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi e la rappresentanza di tutto il personale (titolari di posizioni organizzative e altri dipendenti).
- 3) Di designare il Segretario Comunale pro-tempore quale Presidente del Comitato, in aggiunta ai componenti dello stesso Comitato.

Obiettivi

In sintonia con il Comitato Unico di Garanzia vengono definiti gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere, ispirandosi 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 dei lavoratori alla pari libertà e dignità della persona;
- 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 professionale 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 e nel 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;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

L'organico del Comune

Si evidenzia che la presenza del genere femminile è tutelata, non presentando la dotazione organica comunale situazioni di squilibro di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

Categoria	Maschi	Femmine
A	0	0
B	5	9
C	6	18
D	3	6
	14	33

alla data del primo gennaio 2020.

Il piano delle azioni positive 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

Promuovere:

- un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;
- un'indagine sullo stress lavorativo conseguente alla distribuzione dei carichi di lavoro.

Garantire:

- a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- b) 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;
- c) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;

d) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;

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 e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

Monitoraggio

Il Segretario Comunale e le RSU cureranno il monitoraggio del piano.

Sarà cura del segretario Comunale relazionare annualmente alla Giunta Comunale in ordine allo stato di attuazione del piano.