



UNIONE COMUNI DELLA PRESOLANA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2013-2015

Premessa

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246 "riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, ed alla Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Il Comune di Rogno, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente.

A tal fine predispose il seguente piano 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 di lavoro, tra uomini e donne. Il piano ha durata triennale e può essere finanziato dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. C) del D.lgs 165/2001).

Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che l'Unione Comuni della Presolana 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 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;
 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. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale;
 5. Garantire il rispetto delle pari opportunità in materia di reclutamento del personale;

6. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

L'organico dell'Unione Comuni della Presolana

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Rogno 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:

RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cat. D – P.O.	2	1	3
Cat. C	4	5	9
Cat. B1 o B3	0	1	1
TOTALE	6 (46,15%)	7 (53,85%)	13

In considerazione della situazione dell'organico come sopra prospettata e avuto riguardo alla realtà ed alla dimensione dell'ente, il piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, non potrà che essere 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. Costruire e rendere operativo il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e dal CCDI;
2. Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
3. 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;
4. Riservare alle donna, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
5. Motivare adeguatamente, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna ed uno uomo, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile nelle procedure di selezione e promozione del personale;
6. Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
7. Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro al 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 dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi, tenuto conto delle esigenze dell'amministrazione.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale. Il piano verrà pubblicato sul sito internet dell'ente e reso disponibile al personale dell'Unione. Nel periodo di vigenza potrà essere oggetto, qualora ritenuto necessario, di modifiche e/o aggiornamenti.