COMUNE DI RUEGLIO

REGIONE PIEMONTE – CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

allegato A

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2023-2025

Premessa

L'art. 7 comma 5 del D.Lgs. 23.5.2006 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le RSU, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera di parità territorialmente competente predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di 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

Gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere si ispirano 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;

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 impediscano 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
Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Rueglio non può prescindere dalla constatazione sia del numero degli abitanti che del numero dei dipendenti in servizio.
Dall'esamina dell'organico, di seguito riportato, non si evidenzia alcun squilibrio:

RUOLO

-	SEGRETARIO COMUNALE:	1	"DONNA"	
-	ISTRUTTORE FINANZIARIO:	1	"DONNA"	cat."C5"
-	GEOMETRA:	1	"UOMO"	cat."C5"
-	COLLABORATORE PROFESSIONALE:	1	"DONNA"	cat."B3"
-	COLLABORATORE TECNICO	1	"UOMO"	cat."B3"
-	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	"UOMO"	cat."B3"

Il piano delle azioni positive pertanto sarà più orientato sia a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e sia a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro.

Le azioni positive
1) Costituire e rendere operativo il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e dal CCDI ;
2) Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;
3) Nel rispetto degli artt7 commi 4 e 57 comma 1 lett c) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.1999 garantire :
a) la formazione e l'aggiornamento di tutto i 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) motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni;
e) pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione;
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…;
5) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

6) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell’ambiente di lavoro del personale al rientro da periodi di malattia.

Monitoraggio
Il comitato pari Opportunità previsto dal CCNL e dal CCDI curerà il monitoraggio del piano relazionando annualmente alla Giunta comunale e alle RSU.