



## COMUNE DI TRAVEDONA MONATE (Provincia di Varese)

Via Don Sturzo n. 40 - C.A.P. 21028 - Tel 0332/787611 - Fax 0332/978145  
C.F. / P.IVA 00308240126

Sito internet: [www.comune.travedonamonate.va.it](http://www.comune.travedonamonate.va.it)

UFFICIO SEGRETERIA

E - mail: [segreteria@comune.travedonamonate.va.it](mailto:segreteria@comune.travedonamonate.va.it)

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2010 – 2012

## 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 (art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001).

## Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che il Comune di Travedona Monate 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;
- 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 Travedona Monate 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	4	3	7
Cat. C	9	/	9
Cat. B	4	2	6
Cat. A	/	2	2
Totale	17	7	24

Il piano delle azioni positive più che riequilibrare la presenza maschile 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) Costituire e rendere operativo il Comitato per la pari opportunità previsto dal CCNL;
- 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 Pari Opportunità 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;

## **Monitoraggio**

Il Comitato Pari Opportunità previsto dal CCNL curerà il monitoraggio del piano relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU

## **Procedure e tempi di realizzazione**

1. Entro l'anno 2010, comunicare alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, i provvedimenti adottati dal Comune di Travedona Monate, relativi alla redazione del piano triennale 2010/2012 delle azioni positive e contestualmente chiedere che siano comunicati dagli stessi sindacati i propri rappresentanti che faranno parte del Comitato per le Pari Opportunità;
2. l'Amministrazione Comunale provvederà in tempi brevissimi a comunicare i propri rappresentanti per un numero pari a quelli comunicati dalle Organizzazioni Sindacali;
3. impegno da parte dell'Amministrazione Comunale a fornire la formazione dei propri rappresentanti presso la Consigliera per le Pari Opportunità;
4. entro l'anno 2010, a seguito degli incontri tra la componente sindacale e quella di parte pubblica, sarà concepito un documento riguardante il Codice di Comportamento contro le molestie sessuali;
5. entro l'anno 2012, l'Amministrazione Comunale si impegnerà a gestire la formazione di tutto il personale sulle politiche di conciliazione e condivisione;
6. i risultati del lavoro svolto dal Comitato per le Pari Opportunità sarà valorizzato e pubblicato, mediante affissione nella bacheca a disposizione del personale comunale all'interno della sede municipale, nonché sul sito web del Comune;