



COMUNITA' MONTANA DI VALLE CAMONICA

Piano delle azioni positive per le pari opportunità Triennio 2013-2015

Premessa

L'articolo 48 del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 prevede che i Comuni e tutti gli enti pubblici predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, detti Piani favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

In tale contesto si inserisce il Piano triennale delle azioni positive elaborato dalla Comunità Montana di Valle Camonica.

Il Piano individua obiettivi ed azioni tesi a produrre effetti concreti a favore delle lavoratrici e dei lavoratori e, al tempo stesso, a sensibilizzarli alle pari opportunità.

In particolare il Piano promuove "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e "percorsi di pari opportunità" e potrà perciò favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei dipendenti.

La gestione del personale e le misure organizzative continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalla normativa in tema di pari opportunità, nel rispetto delle esigenze di servizio e delle disposizioni in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Nel periodo di vigenza del Piano si auspicano pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione dell'Ente che costituiranno utili contributi per la definizione di azioni sempre più efficaci.

Lettura di genere della composizione del personale della Comunità Montana di Valle Camonica

Questa attività è indispensabile per delineare il contesto organizzativo in cui ci si propone di operare. Realizzare una lettura di genere non significa limitarsi a distinguere fra uomini e donne, ma anche verificare dove sia già presente una "sensibilità di genere" e dove questa possa essere introdotta.

Elementi utili per l'analisi si evincono dai dati delle tabelle seguenti relative alla situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato.

Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2012:

Lavoratori	categoria D	categoria C	categoria B	Dirig	totale
Donne	4	6	6	0	16
Uomini	11	6	1	3	21
Totale	15	12	7	3	37

Classi di età del personale dipendente al 31/12/2012:

Lavoratori	età fino a 29	età da 30 a 39	età da 40 a 49	età da 50 a 59	età 60 e oltre	totale
Donne	/	3	8	5	0	16
Uomini	/	3	12	5	1	21
Totale	/	6	20	10	1	37

Dipendenti con incarico di posizione organizzativa al 31/12/2012:

Lavoratori Responsabili di servizio	Donne	Uomini
	0	5

Non è possibile il raffronto tra i compensi aggiuntivi percepiti fra uomini e donne per detti incarichi.

Personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale:

Lavoratori a tempo parziale	categoria D	categoria C	categoria B	categoria A	totale
Donne	2	4	3		9
Uomini	1	2			3
Totale	3	6	3		12

I dati sopra riportati evidenziano che presso la Comunità di Valle Camonica l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere e che l'ente ha dato applicazione dell'istituto del part-time come concreto strumento di conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare.

Il Piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile, è quindi orientato a garantire l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a confermare politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

Prima di individuare le azioni per il triennio 2012/2014, appare opportuno rilevare quanto realizzato con il Piano delle Azioni Positive adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 23/01/2008.

Azioni Positive realizzate nel periodo 2013/2015

Obiettivo	Azioni	Strumenti attuativi
1. Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona e del lavoratore / della lavoratrice.	- Sensibilizzare in tema di pari opportunità,, favorire la valorizzazione del benessere di chi lavora e attivare ogni misura utile ad evitare discriminazioni - Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità - Perseguire il miglioramento della performance dell'Ente incrementando la professionalità del personale interno.	Favorire la partecipazione a Convegni e incontri pubblici sui temi delle pari opportunità
2. Favorire le pari opportunità nello sviluppo professionale del personale dipendente, tenendo conto delle condizioni specifiche di uomini e donne.	- Favorire e sostenere la realizzazione degli obiettivi professionali dei lavoratori e delle lavoratrici. - Nel rispetto delle norme in materia d accesso agli impieghi, assicurare: a) la riserva alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni esaminatrici; b) pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, asserendo esplicitamente tale principio nei bandi di concorso.	- Promozione della partecipazione alle iniziative di formazione interna ed esterna. - Favorire l'ingresso presso l'Ente di giovani in percorsi di tirocinio formativo pre o post diploma e laurea. - Ricerca dell'equilibrio di genere come principio guida nella costituzione delle commissioni esaminatrici e nell'accesso al lavoro.
3. Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.	- Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nella organizzazione del lavoro. - Assicurare piena informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari. - Valutare l'opportunità di nuove articolazioni dell'orario di lavoro capaci di integrare l'esigenza dell'Ente e dei cittadini in termini di qualità del servizio e di produttività, con le aspettative e i bisogni	- Valutazione delle istanze di trasformazione a tempo parziale nell'ottica di perseguire la conciliazione tra esigenze di servizio ed esigenze personali. - Disponibilità dell'ufficio personale ad approfondire le tematiche e fornire le informazioni richieste. - Articolazione di orario improntata su criteri di miglioramento qualitativo dei servizi e di flessibilità.

	del personale. • Monitorare le esigenze di cura nei confronti della famiglia, con particolare riferimento ai figli e agli anziani non autosufficienti e in condizioni di disabilità, e assicurare ogni informazione sulle opportunità previste dalla normativa in tale ambito, così da consentire ai dipendenti di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare.	• Confermare ai lavoratori la possibilità di fruire di permessi compensativi a recupero delle prestazioni di lavoro straordinario, previa autorizzazione dei responsabili di servizio • Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita. • Favorire l'utilizzo dei congedi parentali, sia da parte dei lavoratori che delle lavoratrici.
4. Favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.	• 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.	• Favorire l'attuazione di azioni formative integrando le azioni in relazione ai fabbisogni, alle richieste ed alle possibilità economiche
5. Perseguire il benessere organizzativo.	• Favorire percorsi formativi interdisciplinari sul tema	• Favorire la partecipazione a progetti, anche interdisciplinari in tema di salute e benessere sui luoghi di lavoro.
6. Favorire il benessere individuale dei lavoratori e delle lavoratrici	• Tutelare la salute del lavoratore e delle lavoratrici. • Favorire iniziative tese al benessere anche al di fuori del tempo e del luogo di lavoro	• Dare continuità alle azioni di sorveglianza sanitaria sui luoghi di lavoro.

Risorse per l'attuazione del Piano

Per l'attuazione del Piano l'ente mette a disposizione risorse finanziarie nell'ambito della disponibilità di bilancio e risorse umane mediante il qualificato apporto del personale dipendente.