

COMUNE DI QUATTORDIO
(Provincia di Alessandria)

Piano Azioni Positive triennio 2006-2008 ex art. 7 comma 5 D.lgs. n. 196/2000-

PREMESSA

La legge 10 aprile 1991 n. 125 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"* rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia, in tutta l'Europa occidentale. Il percorso che ha condotto dalla parità formale della legge n.903 del 1997 alla parità sostanziale della legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa senza diritto di voto alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo-donna.

Il D.lgs. 23 maggio 2000, n.196 ", modificativo della legge 125/1991, all'art.7 *"Azioni positive"* – comma 5 - prevede che: *" Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, 61, comma1, del Decreto Legislativo 3 febbraio 1993, n.29, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 47 del citato decreto legislativo n. 29 del 1993 ovvero, in mancanza, le Organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e nell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art.5 della Legge 10 aprile 1991, n.125, e la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azione positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, tra l' altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli*

professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art.1 – comma 2 , lett. d), della citata legge n.125 del 1991, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi (...) I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)".

Il piano di azioni positive 2006-2008 del Comune di Quargnento, da un lato, si pone come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta della pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Esso si ispira a due fondamentali linee di indirizzo:

- proseguire nelle iniziative che, di fatto, sono già state intraprese ed attuate a prescindere dalla formale adozione del PAP ;
- prevedere ulteriori azioni che tengano conto dei bisogni connessi alla presenza femminile tra il personale dipendente del Comune.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Obiettivi:

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità .
- **Obiettivo 2:** Promuovere la presenza femminile negli organismi collegiali.
- **Obiettivo 3:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Promuovere la partecipazione del personale dipendente di ambo i sessi alle iniziative di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 5:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 6-** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azioni :

- **Azione 1.** Istituzione del Comitato di pari opportunità.
- **Azione 2.** **a)** assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile; **b)** in sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- **Azione 3.** **a)** redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile; **b)** stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che non siano discriminatori nei confronti dei candidati dell'uno o dell'altro sesso; **c)** stabilire prove di concorso/selezioni che, per le modalità e lo svolgimento delle medesime, non penalizzino le candidate di sesso femminile e i candidati di sesso maschile.
- **Azione 4.** **a)** incrementare la partecipazione del personale ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze di tipo familiare che consentano di partecipare ai corsi/seminari in luoghi ed orari tali da poter conciliare le esigenze familiari con quelle formative/professionali; **b)** favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dalla maternità o da un'assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune; **c)** prevedere delle iniziative per consentire anche al personale di sesso maschile la possibilità di usufruire dei congedi parentali.
- **Azione 5.** In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.
- **Azione 6.** Istituzione nel sito Web del Comune di apposita sezione informativa sulle iniziative in tema di pari opportunità.