



COMUNE DI MONTIRONE

Provincia di Brescia

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025

PREMESSA

Un piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente. L'art. 42 del D.lgs. n. 198 dell'11.4.2006, definisce le "azioni positive" quali *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*. L'art. 48 del medesimo provvedimento legislativo, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D.lgs. n.196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57.

In particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce: *"Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D.Lgs 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici"*.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli

professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

ANALISI SITUAZIONE PERSONALE IN SERVIZIO

Lavoratori Tempo indeterminato	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	5	7	/	/	12
Uomini	/	6	1	2	9
Lavoratori Tempo determinato	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Uomini	/	/	/	/	/
Totale complessivo	5	13	1	2	21

La composizione dell'organico risulta abbastanza equilibrata, emerge invece uno squilibrio della presenza femminile nei ruoli di cat. A e B (operai). Tale squilibrio è da correlare unicamente alla tipologia dei profili ed alle relative mansioni. Le funzioni di responsabilità ed apicali (Cat. C - D), invece, non sono equamente distribuite, si nota infatti una netta predominanza femminile.

Il Segretario Comunale è una donna.

Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

OBIETTIVI DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il presente piano si pone come obiettivi:

- 1) usufruire del potenziale delle risorse umane per valorizzare la missione dell'Ente;
- 2) favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di ciascuno, indistintamente, all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, di cittadini e cittadine;

- 3) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- 4) promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

n. 1

Usufruire del potenziale di risorse umane per valorizzare la missione dell'Ente.

Azioni positive:

- ♦ promozione della partecipazione di tutti i dipendenti alle iniziative di formazione interna ed esterna;
- ♦ incentivazione della crescita professionale e di carriera per tutti i dipendenti, indistintamente da sesso, posizione, religione, ceto sociale e/o inquadramento professionale.

n. 2

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze del personale all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti:

- ♦ disciplina forme di flessibilità lavorativa
- ♦ flessibilità orario di lavoro

Azioni positive: Part-time, flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi, telelavoro e smart working.

Favorire, laddove le condizioni organizzative lo consentano, e nel rispetto dei limiti e delle disposizioni vigenti in materia, l'accoglimento di richieste di part-time da parte del personale, riconoscendo prioritariamente le richieste presentate motivate dall'esigenza di conciliazione del lavoro con gli impegni familiari.

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Favorire temporanee modificazioni dell'orario di lavoro del 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, così come previsto dall'articolo 36, co. 4, del CCNL 16.11.2022. Tali personalizzazioni potranno essere concesse previa valutazione del Responsabile di Area, compatibilmente con esigenze di funzionalità dei servizi. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare, quindi, le capacità del personale mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Possibilità di valutare l'uso dello smart working su richiesta del personale dipendente, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e dell'attività amministrativa da svolgere.

(Attualmente sono presenti 1 part-time a 18 ore settimanali ed 1 part time a 24 ore settimanali. Tali riduzioni dell'orario di lavoro sono state accolte per conciliare il lavoro con gli impegni familiari. Sempre con riferimento alla conciliazione lavoro-famiglia, sono stati richiesti ed accordati dei cambi dell'orario di lavoro. Si provvederà inoltre, ai sensi dell'articolo 36 comma 4 CCNL 16.11.2022, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, ad utilizzare forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza. Ad alcuni dipendenti che ne hanno fatto richiesta sono stati concessi anche permessi retribuiti Legge 104/92 in modo da permettere che il proprio familiare con disabilità grave potesse essere assistito dal familiare lavoratore. Un dipendente svolge lavoro in smart working alcuni giorni la settimana)

n. 3

Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro da congedi di maternità/paternità.

Azioni positive:

Favorire, laddove le disposizioni per tempo vigenti in materia di assunzioni e di vincoli di spesa per il personale, la sostituzione di personale assente per periodi medio lunghi (congedi di maternità/paternità), al fine di:

- ◆ garantire la funzionalità dei servizi;
- ◆ non aggravare i carichi di lavoro alle unità operative in servizio;
- ◆ favorire il reinserimento del personale assente con presa in carico di attività e procedimenti senza arretrati e pendenze.

n. 4

Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azioni positive:

Programmare la partecipazione a dei corsi formativi ad hoc.

N° 5

Nominare il comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

In data 29/11/2021 con deliberazione di giunta comunale n° 52 è stato istituito il comitato unico di garanzia con indicazione dei criteri di composizione.

In data 13/4/2022 con determinazione n. 93 del Responsabile dell'Area Economico Finanziario sono stati nominati i componenti del CUG; in data 14/11/2022 con determinazione n. 327 del responsabile dell'Area Economico Finanziaria si è provveduto a sostituire un membro dimissionario.

Pubblicare il Piano di azioni positive all'Albo Online, sul sito internet dell'ente www.comune.montirone.bs.it nella sezione Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Dati ulteriori, e nei luoghi accessibili a tutti i dipendenti (in corrispondenza delle apparecchiature marcatempo);

Raccogliere osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e dalle RSU al fine di adottare azioni che possano migliorare l'ambiente lavorativo e le relazioni interpersonali;

Potenziare la sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali, nonché su tutti i temi delle pari opportunità.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2023/2025).

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (articolo 57);
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

ENTRATA IN VIGORE

Il presente Piano Triennale entra in vigore a partire dalla data di adozione della deliberazione di approvazione.