



UNIONE DEI COMUNI DELLA VALTENESI

Provincia di Brescia

## PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016/2018

EX ART. 7 C. 5 D. LGS. N. 196/2000

(Art. 48 “Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni”, D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)

### A. Il quadro di riferimento

#### 1. I principali riferimenti normativi e contrattuali

- DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego del 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE;
- DIRETTIVA DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale.
- 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”.  
In particolare, l'art. 42 comma 1 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005” definisce per Azioni Positive tutte quelle misure “volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.  
Il successivo comma 2 del medesimo articolo dispone: “Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:  
a) *eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*  
b) *favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*  
c) *favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*  
d) *superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*  
e) *promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*”

*f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;*  
*f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.*

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 stabilisce che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali, 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 dei lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento si applica il divieto di assumere personale di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

## **B. Obiettivi**

Nella definizione degli obiettivi che l'Unione dei Comuni della Valtenesi si propone di raggiungere per attuare la piena parità nel contesto lavorativo, si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- 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:
  - tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
  - 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;
  - ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
    - 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;
  - rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
  - 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;
  - favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari; ➤ sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

### **C. Analisi dati del personale alla data del 01.01.2016**

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune di Soiano del lago e, più in particolare, del personale a tempo indeterminato in servizio al 01.01.2016.

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio a tempo indeterminato delle tre aree evidenzia il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI: N. 23

DONNE: 9

UOMINI: 14

Ai predetti dipendenti va aggiunto il Segretario dell'Unione (donna);

#### **Schema composizione del personale disaggregato per categoria:**

<b>LAVORATORI</b>	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Donne	3	5	1	0	9
Uomini	3	10	1	0	14
Totale	6	15	2	0	23

Si precisa che i dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative - ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 risultano essere: Segretario dell'Unione responsabile di area 1 donna - Uomini categoria D n. 2;

#### **Schema composizione del personale disaggregato per categoria e per orario di lavoro:**

<b>CATEGORIA D</b>	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti a tempo pieno	3	3	6
Posti a tempo parziale	0	0	0
<b>CATEGORIA C</b>	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti a tempo pieno	4	10	14
Posti a tempo parziale	1 (30/36)	0	1
<b>CATEGORIA B</b>	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti a tempo pieno	1	1	2
Posti a tempo parziale	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>23</b>

Si ritiene non necessario favorire il riequilibrio della presenza tra uomini (14) e donne (9, compreso il Segretario dell'Unione), ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006, in quanto, attualmente, l'organico dell'Unione non presenta situazioni di rilevante squilibrio fra generi.

Il Piano, quindi, più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro, ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

## **D. La pianificazione delle Azioni Positive per il triennio 2016/2018**

Le azioni previste:

### **1. Adozione del Piano di Azioni Positive triennio 2016/2018**

L'Amministrazione comunale nell'arco del triennio di vigenza del Piano delle Azioni 5 Positive si propone di perseguire i seguenti ambiti di azione:

A) Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

B) Promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. C) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

D) Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro.

E) Promuovere la diffusione di una cultura di genere e delle informazioni sul tema delle pari opportunità. Per ciascuno degli ambiti di azione sopra elencati vengono di seguito indicati i singoli interventi attraverso cui raggiungere i relativi obiettivi:

### **2. Politiche per promuovere le pari opportunità all'interno dell'ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.**

L'obiettivo si propone di favorire, in relazione alle esigenze di ogni Servizio, l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratrici/ori di frequentare i corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale.

Dovrà pertanto essere valutata la possibilità di organizzare una formazione in house (utilizzando le professionalità esistenti) in orari il più possibile accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Dovranno essere incentivate le riunioni di Servizio con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. Si provvederà a rivolgere particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedi parentali o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo forme di accompagnamento che possono consistere in:

➤ attivazione di flussi informativi tra lavoratori/trici ed Ente durante l'assenza (tramite casella di posta elettronica);

➤ affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente al momento del rientro;

➤ partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Si provvederà altresì ad attribuire eventuali incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

### **3. Azioni per garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.**

Nel rispetto dell'art. 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 l'ente si impegna al rispetto delle seguenti azioni:

- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione anche con riguardo alle procedure di mobilità;
- motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/selezioni.

#### **4. Azioni per garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro.**

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Detta azione potrà essere raggiunta mediante:

1. l'organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo nei diversi Servizi, per porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive;

2. la realizzazione di un periodico monitoraggio della situazione all'interno dell'ambiente lavorativo al fine di verificare l'andamento del benessere organizzativo, anche attraverso la somministrazione di questionari ai dipendenti.

3. verifica che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

#### **5. Diffusione di una cultura di genere delle informazioni sul tema delle pari opportunità**

Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

Azioni concrete potranno essere:

- Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori").
- Pubblicazione sul sito internet del Comune di normative, disposizioni, novità sul tema delle pari opportunità nonché delle iniziative concretamente realizzate;
- Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai dipendenti sul tema delle pari opportunità.

## **6. Politiche per promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro**

L'Amministrazione si impegna a favorire ed attivare politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente, nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari, detta conciliazione sarà realizzata anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- ✓ la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time (e viceversa) su richiesta del/la dipendente interessato/a, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;
- ✓ la previsione di ulteriori livelli di flessibilità nell'orario di lavoro in entrata ed uscita a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia, evitando disfunzioni e ricadute negative sull'organizzazione dell'Unione e, comunque, per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà;
- ✓ consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, 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, persone diversamente abili, ecc. ..sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio.

## **7. Durata del piano**

Il presente Piano ha durata triennale e sarà pubblicato all'albo pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti dall'Amministrazione pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere, in prossimità della scadenza, ad un adeguato aggiornamento