



CITTA' DI DARFO BOARIO TERME

PROVINCIA DI BRESCIA

Piano delle azioni positive per le pari opportunità Triennio 2015-2017

APPROVATO DALLA GIUNTA COMUNALE CON DELIBERAZIONE N. 143 DEL 17/12/2014

Premessa

Le pubbliche amministrazioni sono tenute, ai sensi dell'art. 48 del 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”*, a predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Comune di Darfo Boario Terme ha da tempo intrapreso un percorso volto ad armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione concreta dei principi di pari opportunità sia all'interno dell'ambito lavorativo dell'Ente, che all'esterno, nei confronti della cittadinanza.

E' il caso di evidenziare che lo Statuto Comunale è stato adeguato alle previsioni della Legge 23/11/2012, n. 215 *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.”* (deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 30/09/2013) e che al fine di favorire l'effettiva attuazione dei principi di uguaglianza e di parità tra i cittadini (sanciti dagli articoli 3, 27 e 51 della Costituzione) la Giunta Comunale con deliberazione n. 25 del 26/02/2014 ha istituito la *“Commissione cittadina per le pari opportunità”*.

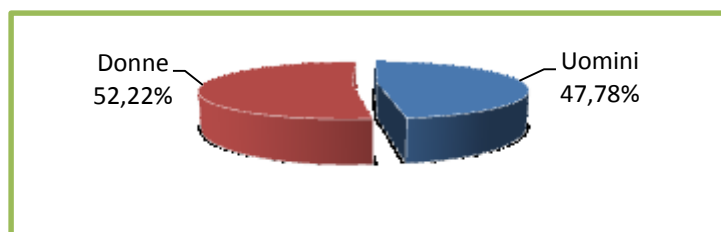
Sono molteplici le iniziative promosse dall'Amministrazione Comunale in tale ambito; tra le altre, l'attivazione del Centro Antiviolenza *“Donne e Diritti”*, sportello realizzato nell'ambito dell'accordo di collaborazione sottoscritto con la Regione Lombardia per l'attivazione di servizi e iniziative finalizzate al contrasto, alla prevenzione della violenza sulle donne e alla protezione delle vittime di violenza (L.R. n. 11/2012).

Il presente Piano triennale di azioni positive, rivolto in particolare alle lavoratrici ed ai lavoratori del Comune, si pone in continuità coi precedenti Piani adottati con deliberazioni di Giunta Comunale n. 9 in data 23/01/2008 e n. 53 in data 30/04/2012.

Letture di genere della composizione del personale del Comune di Darfo Boario Terme

La situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31/10/2014 è la seguente:

Personale dipendente a tempo indeterminato	88	} Totale generale personale dipendente 90
di cui Donne	46	
di cui Uomini	42	
Personale dipendente a tempo determinato	2	}
di cui Donne	1	
di cui Uomini	1	



così suddivisi per categoria e genere:

genere	categoria D	categoria C	categoria B	categoria A	<i>totale</i>
Donne	8	32	6	1	47
Uomini	9	14	16	4	43

classi di età:

genere	età fino a 29	età da 30 a 39	età da 40 a 49	età da 50 a 59	età 60 e oltre	<i>totale</i>
Donne	/	5	21	18	3	47
Uomini	/	3	14	22	4	43

dipendenti con incarico di posizione organizzativa:

Responsabili di Servizio	Donne	Uomini
	3	4

dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale:

genere	categoria D	categoria C	categoria B	categoria A	<i>totale</i>
Donne	4	21	2	1	28
Uomini	2	3	1	0	6

part-time fino al 50%		part-time oltre il 50%	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
6	3	22	3

Le tabelle sopra riportate evidenziano che l'organico del Comune di Darfo Boario Terme non presenta situazioni di squilibro di genere e non appaiono necessarie azioni per favorire il riequilibrio.

E' significativo evidenziare che l'equilibrio di genere è presente anche nelle posizioni direttive.

Consuntivo azioni positive attuate nel triennio 2012-2014

Obiettivo	Azioni	Strumenti attuativi																								
<p>1. Favorire le pari opportunità nello sviluppo professionale del personale dipendente, tenendo conto delle condizioni specifiche di uomini e donne.</p> <p>2. Favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.</p> <p>3. Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. • Favorire e sostenere la realizzazione degli obiettivi professionali dei lavoratori e delle lavoratrici. • Nel rispetto del Regolamento Comunale sulle procedure di accesso agli impieghi, assicurare: <ul style="list-style-type: none"> - di riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni esaminatrici; - pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di concorso. • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • E' stata promossa costantemente la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ad iniziative di formazione. <p>Riepilogo attività formativa effettuata:</p> <table border="1" data-bbox="1007 647 1437 857"> <thead> <tr> <th rowspan="2">anno</th> <th colspan="2">partecipanti</th> <th colspan="2">n. ore</th> </tr> <tr> <th>F</th> <th>M</th> <th>F</th> <th>M</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2012</td> <td>46</td> <td>21</td> <td>885</td> <td>354</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>36</td> <td>16</td> <td>732</td> <td>343</td> </tr> <tr> <td>2014 (al 31/10)</td> <td>35</td> <td>40</td> <td>663</td> <td>224</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • Sono stati ospitati in percorsi di tirocinio formativo studenti e studentesse frequentanti istituti di istruzione superiore e università. • E' stata assicurata attuazione alle disposizioni normative in tema di equilibrio di genere • E' stata confermata ampia disponibilità all'attivazione del part-time da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, importante strumento di conciliazione tra vita familiare e lavorativa. • È stata confermata ampia flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita e ampia disponibilità a ricercare attive soluzioni per conciliare le 	anno	partecipanti		n. ore		F	M	F	M	2012	46	21	885	354	2013	36	16	732	343	2014 (al 31/10)	35	40	663	224
anno	partecipanti			n. ore																						
	F	M	F	M																						
2012	46	21	885	354																						
2013	36	16	732	343																						
2014 (al 31/10)	35	40	663	224																						

<p>4. Perseguire il benessere organizzativo.</p> <p>5. Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.</p>	<p>disagio dei dipendenti o dei loro famigliari.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 maggiore produttività, con le aspettative e i bisogni 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. • Favorire percorsi formativi interdisciplinari sul tema • Tutelare la salute del lavoratore e delle lavoratrici. • Eventi per sensibilizzare dipendenti e cittadini sulle tematiche delle pari opportunità. 	<p>esigenze di lavoro con quelle di vita dei lavoratori e delle lavoratrici (part-time, revisione dell'articolazione di orario, ecc.) A tal fine, è stata costantemente fornita ogni informazione da parte dell'ufficio personale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riepilogo utilizzo istituti di legge/contrattuali a tutela e sostegno maternità, paternità, handicap e assistenza: <table border="1" data-bbox="1007 891 1442 1122"> <thead> <tr> <th rowspan="2">anno</th> <th colspan="2">dipendenti</th> <th colspan="2">n. ore</th> </tr> <tr> <th>F</th> <th>M</th> <th>F</th> <th>M</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2012</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>1876</td> <td>1518</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>7</td> <td>5</td> <td>1618</td> <td>725</td> </tr> <tr> <td>2014 (al 31/10)</td> <td>7</td> <td>3</td> <td>1079</td> <td>408</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • I Responsabili di Servizio hanno partecipato al progetto formativo interdisciplinare <i>"Salute sul lavoro come benessere e ruolo dei responsabili negli enti della Vallecamonica"</i> promosso dalla Consiglieria di Parità della Provincia di Brescia. • Sono state costantemente assicurate azioni di sorveglianza sanitaria sui luoghi di lavoro. <p>Sono stati organizzati i seguenti convegni e incontri sui temi delle pari opportunità:</p> <p>anno 2012</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convegno sul tema delle 	anno	dipendenti		n. ore		F	M	F	M	2012	8	5	1876	1518	2013	7	5	1618	725	2014 (al 31/10)	7	3	1079	408
anno	dipendenti			n. ore																						
	F	M	F	M																						
2012	8	5	1876	1518																						
2013	7	5	1618	725																						
2014 (al 31/10)	7	3	1079	408																						

		<p>dipendenze, con spettacolo teatrale;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Momento conviviale sul tema del benessere della donna; • Convegno sul tema della violenza di genere; <p>anno 2013</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progetto <i>“Parla con lui”</i> rivolto a studenti delle classi quarte dell’IIS Olivelli Putelli, ad educatori e genitori del territorio: indagine ed approfondimenti per favorire relazioni uomo-donna improntati al riconoscimento e rispetto reciproci; • Convegno pubblico sul tema della violenza di genere tra gli adolescenti; • Adesione al progetto nazionale <i>“No al silenzio! Basta violenza sulle donne”</i> e <i>“Posto occupato”</i>; <p>anno 2014</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progetto <i>“I desideri e le scelte”</i> n. 2 convegni sul tema della lotta alla discriminazione formativa, con il coinvolgimento degli istituti di istruzione superiore della città, rivolto a docenti, studenti, genitori e tutta la cittadinanza; • Spettacolo teatrale <i>“Balkan Burger storia di Razna che visse più volte”</i>, per far riflettere sulle scelte civili e religiose, sulle dinamiche interculturali. • Giornata mondiale contro la violenza sulle donne <i>“No al silenzio! Basta violenza sulle donne”</i> Fiaccolata attraverso le vie della città con soste per letture e riflessioni sul tema.
--	--	--

Obiettivi del piano 2015-2017

L'Amministrazione Comunale si prefigge nel triennio 2015-2017 di mantenere i risultati raggiunti e proseguire nelle azioni tese a:

1. Garantire uguaglianza tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
2. Promuovere iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro;
3. Favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
4. Tutelare l'ambiente di lavoro, favorendo condizioni di benessere lavorativo anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente;
5. Diffondere, sensibilizzare e migliorare, tra i lavoratori/le lavoratrici e la cittadinanza in genere, la cultura delle pari opportunità e delle differenze di genere.

Azioni Positive

- Assicurare, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari, pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di concorso/selezione;
- Riservare alle donne nella composizione delle commissioni esaminatrici di concorso/selezione almeno un terzo dei posti, salvo motivata impossibilità;
- Favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi (es. maternità, congedi parentali ecc.), eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;
- Garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alle cure e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap;
- Confermare e favorire gli strumenti di conciliazione vita-lavoro costituiti dal part-time e dalla flessibilità oraria in entrata e in uscita. Prevedere, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, articolazione orarie diverse e temporanee legate a particolari bisogni familiari e personali;
- Predisporre piani di formazione che, nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle limitazioni finanziarie previste, favoriscano la partecipazione dei/delle dipendenti a corsi di formazione e aggiornamento. Per quanto possibile saranno scelti corsi che, per orario di svolgimento, sede e altro, possano essere accessibili anche a coloro che hanno obblighi familiari oppure orario di lavoro part-time.
Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di servizio o, per questi ultimi, al Segretario Generale.
- Garantire un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone;
- Organizzare eventi per sensibilizzare dipendenti e cittadini sulle tematiche delle pari opportunità.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale per le annualità 2015-2016-2017.

Il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.