



COMUNITA' MONTANA DI VALLE CAMONICA

Piano delle azioni positive per le pari opportunità Triennio 2025-2027

Premessa

L'articolo 48 del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 prevede che le Pubbliche Amministrazioni si dotino di un piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; 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 sviluppo professionale
- valorizzazione delle caratteristiche di genere

I piani triennali di azioni positive tendono 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.

Con Convenzione in data 30.04.2012 è stata approvata la gestione in forma associata e coordinata di funzioni e servizi tra la Comunità Montana ed il Consorzio Comuni BIM di Valle Camonica i cui dipendenti operano di fatto all'interno di un unico organigramma funzionale.

Con deliberazione della Giunta Esecutiva nr. 236 del 28/11/2022 sono state approvate/aggiornate le linee di indirizzo per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Al fine di consentire all'Ente la costituzione del CUG la Comunità Montana di Valle Camonica ha più volte sollecitato le OO.SS per le designazioni di competenza, in attuazione delle linee guida della Funzione Pubblica

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.

Letture 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 31/12/2024:

Lavoratori	Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	Dirigenti	totale
Donne	4	7	2	0	13
Uomini	10	10	1	2	23
Totale	14	17	3	2	36

Classi di età del personale dipendente al 31/12/2024:

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	1	0	3	5	4	13
Uomini	0	2	8	11	2	23
Totale	1	2	11	16	6	36

Dipendenti con incarico di posizione organizzativa al 31/12/2024:

Lavoratori Responsabili di servizio	Donne	Uomini
	1	6

Personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale:

Lavoratori a tempo parziale	Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	totale
Donne	2	4	2	----	8
Uomini	0	1	0	----	1
Totale	2	5	2	----	9

I dati sopra riportati evidenziano che presso la Comunità di Valle Camonica opera personale in maggioranza di genere maschile (soprattutto impiegato in ruoli tecnici e forestali) 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. Tutte le richieste di part-time sono state accolte, anche in deroga ai contingenti previsti dal CCNL, e nel rispetto del principio "di maggior favore" per i dipendenti.

Il Piano delle azioni positive, è quindi orientato a garantire l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, anche inserendo nei futuri bandi di selezioni disposizioni "ad hoc" per il riequilibrio di genere e a confermare politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

I Piani delle Azioni Positive adottati con deliberazione della Giunta Esecutiva nr. n. 171 del 05/11/2013, nr. 67 del 31/05/2016, nr. 3 del 08/01/2019, nr. 288 del 14/12/2021, nr. 13 del 31/01/2023 e nr. 3 del 15/01/2024 sono stati sostanzialmente attuati e implementati con l'approvazione del Regolamento del Telelavoro. Si ritiene che possa essere riproposto anche per il triennio 2025/2027.

Azioni Positive per il periodo 2025/2027

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.	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.	- Perseguire il miglioramento della performance dell'Ente incrementando la professionalità del personale interno. - Favorire e sostenere la realizzazione degli obiettivi professionali dei lavoratori e delle lavoratrici. - Nel rispetto delle norme in materia di 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, curriculari ed extra-curriculari, pre o post diploma e laurea. - Ricerca dell'equilibrio di genere come principio guida nella costituzione delle commissioni esaminatrici e nell'accesso al lavoro. - Nei bandi futuri bandi di selezioni, a parità di condizioni, sarà prevista la precedenza per il genere men rappresentato
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.	- Valutazione delle istanze di trasformazione a tempo parziale nell'ottica di perseguire la conciliazione tra esigenze di servizio ed esigenze personali anche in deroga ai contingenti massimi e nel rispetto delle norme di maggior favore per i dipendenti. - Attuazione percorsi di telelavoro. - Disponibilità dell'ufficio personale ad approfondire le tematiche, fornire le informazioni richieste e dare indicazioni sugli istituti attivabili.

	• 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 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. • 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.	• Promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento delle possibilità di fruire, in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate, di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario • Confermare ai lavoratori la possibilità di fruire di permessi compensativi a recupero delle prestazioni di lavoro straordinario, previa autorizzazione dei responsabili di servizio • Confermare l'attuale flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita. • Favorire l'utilizzo dei congedi parentali sia da parte dei lavoratori che delle lavoratrici e incentivare gli strumenti a supporto. • Favorire l'attuazione di azioni formative integrando le azioni in relazione ai fabbisogni, alle richieste ed alle disponibilità finanziarie.
4. Favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.		
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.