



## COMUNE di EDOLO

Provincia di Brescia  
25048 EDOLO (BS) Largo Mazzini n. 1 - Tel. 0364/773011 Fax 0364/71162

### **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019-2021 EX ART.7.5 D.LGS.196/00 E ART.48 D.LGS.198/06 E S.M.I.**

#### **PREMESSA**

L'art.48 del D.Lgs.198/06 e s.m.i. prevede che i comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Attraverso il presente Piano Triennale di Azioni Positive per le pari opportunità ed in prosecuzione delle azioni già intraprese nel triennio 2016-2018, l'ente prende atto delle disposizioni vigenti e valorizza, nel presente testo il cambiamento normativo estendendo, adeguatamente, il campo delle azioni positive da intraprendere nel triennio 2019-2021.

#### **ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE**

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente del Comune di Edolo in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini e donne:

<b>LAVORATORI</b>	<b>CAT.D</b>	<b>CAT.C</b>	<b>CAT.B</b>	<b>CAT.A</b>	<b>Totale</b>
donne	2 (50%)	9 (75%)	2 (28%)	0	13 (57%)
uomini	2 (50%)	3 (25%)	5 (72)%	0	10 (43%)
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>23</b>

I dati statistici evidenziano che la presenza femminile è prevalente nella dotazione organica del Comune di Edolo.

#### **AZIONI POSITIVE**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità fra uomini e donne. Sono misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Nel corso del triennio oggetto del piano il Comune intende realizzare i seguenti obiettivi, per la cui realizzazione vengono individuate le seguenti **azioni positive**:

### 1) Intervento: **Valorizzare il Benessere Organizzativo Generale**

Obiettivo: Migliorare la qualità del lavoro per investire su relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori condivisi, al fine di mantenere il benessere organizzativo generale, cercando di evitare e/o prevenire situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da mobbing, molestie sessuali e morali, discriminazioni etc..

Azioni positive: Avviare dei modelli di comunicazione che consentano di rilevare esigenze finalizzate al “vivere bene sul posto di lavoro” al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità.  
Attivare azioni contro eventuali “situazioni conflittuali sul posto di lavoro” (molestie, mobbing, discriminazioni ecc..) anche tramite la CUG.

### 2) Intervento: **Formazione e Aggiornamento Professionale**

Obiettivo: Garantire la crescita professionale a tutti i dipendenti tramite l’acquisizione di nuove conoscenze e competenze, senza discriminazioni di genere.

Azioni positive: Incrementare la partecipazione ai corsi/seminari di formazione e aggiornamento professionale del personale di sesso femminile anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionale svolto dalla donna lavoratrice in seno alla famiglia, trovando soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.  
Porre attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo periodo a vario titolo, con particolare riferimento al congedo di maternità, o ad assenze prolungate dovute ad esigenze familiari o di malattia, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed ente durante l’assenza ed al momento del rientro in servizio, sia mediante l’affiancamento da parte del responsabile dell’area, o di chi ha sostituito la persona assente, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.  
Organizzazione di riunioni di Area/tra Aree al fine di monitorare la situazione del personale e proporre specifiche iniziative formative presso la sede in relazione alle esigenze emerse, al fine di colmare eventuali alcune e per mantenere le competenze ad un livello costante.

### 3) Intervento: **Forme di flessibilità oraria e conciliazione**

Obiettivo: Favorire l’equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l’attenzione alla persona, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo dello stesso. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in situazioni di particolari necessità di tipo personale o familiare, al fine di trovare una soluzione che permetta di conciliare la vita professionale con la vita familiare, in equilibrio con le esigenze dell’Amministrazione.  
L’obiettivo potrebbe consentire la realizzazione di economie di gestione attraverso l’ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni positive: Garantire in modo più ampio possibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, articolazioni orarie diverse e/o temporanee legate a particolari esigenze personali e familiari, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro.  
Garantire in modo più ampio possibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'accoglimento di richieste di fruizione di istituti contrattuali rimessi alla valutazione discrezionale del responsabile, in modo rispondente alle esigenze personali o familiari delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.  
Consentire, nel rispetto delle norme di legge ed altre vigenti in materia, agevolazioni nell'utilizzo delle ferie in favore dei lavoratori che rientrano in servizio dopo lunghe assenze per maternità, congedo parentale o malattia o infortunio sul lavoro, anche la fine di consentire rientri anticipati.  
Favorire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, in ragione delle norme vigenti in materia.

#### **4) Intervento: Reclutamento del personale**

Obiettivo: Garantire la rimozione di eventuali ostacoli rinvenibili nelle procedure selettive di reclutamento dell'ente che limitino la partecipazione e l'accesso agli impieghi delle concorrenti donne, anche con riferimento ai tempi, durata e modalità di svolgimento delle prove di selezione.

Azioni positive: Assicurare nelle commissioni esaminatrici di concorso e delle selezioni, sia per le assunzioni a qualunque titolo, sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad almeno un terzo, salva motivata impossibilità.  
Garantire nei bandi di concorso/selezione, sia per le assunzioni a qualunque titolo la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne evitando qualsiasi forma di discriminazione.  
Affidare incarichi di responsabilità sulla base delle professionalità e delle esperienze acquisite, senza discriminazioni. Qualora possa sussistere analoghi professionalità per qualificazione e preparazione si devono prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

#### **5) Intervento: Diffusione ed informazione dei temi sulle pari opportunità**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche inerenti le pari opportunità a tutti i dipendenti ed ai cittadini, con lo scopo di aumentare la consapevolezza in materia.

Azioni positive: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche della pari opportunità anche mediante la pubblicazione sul sito internet dell'ente e nell'apposito spazio riservato ai lavoratori.  
Informazione e sensibilizzazione ai cittadini sulla pari opportunità attraverso la pubblicazione sulla sezione dedicata nel sito internet dell'ente o attraverso azioni mirate.

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (triennio 2019-2020-2021).

Durante il 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.

*Approvato con deliberazione della Giunta Comunale con atto n. 99 del 10/10/2019*