COMUNITA' MONTANA DI VALLE CAMONICA

Piano delle azioni positive per le pari opportunità
Triennio 2023-2025

Premessa

L'articolo 48 del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 prevede che i Comuni e tutti gli enti pubblici predispongano piani triennali di azioni positive tendenti 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).

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.

Lettura 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 31/12/2022:

Lavoratori	categoria **D**	categoria **C**	categoria **B**	Dirig	**totale**
Donne	4	8	3	0	15
Uomini	10	9	1	2	22
Totale	*14*	*17*	*4*	*2*	*37*

Classi di età del personale dipendente al 31/12/2022:

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	1	2	9	2	15
Uomini	1	3	5	10	3	22
Totale	*2*	*4*	*7*	*19*	*5*	*37*

Dipendenti con incarico di posizione organizzativa al 31/12/2022:

Lavoratori Responsabili di servizio	Donne	Uomini
	1	5

Non è possibile il raffronto tra i compensi aggiuntivi percepiti fra uomini e donne per detti incarichi.

Personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale:

Lavoratori a tempo parziale	categoria **D**	categoria **C**	categoria **B**	categoria **A**	**totale**
Donne	2	5	2		9
Uomini	1	2	0		3
Totale	*3*	*7*	*2*		*12*

I dati sopra riportati evidenziano che presso la Comunità di Valle Camonica l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere 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.

Il Piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile, è quindi orientato a garantire l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, 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 e nr. 288 del 14/12/2021 sono stati sostanzialmente attuati e implementati con l'approvazione del Regolamento del Telelavoro. Si ritiene che possa essere riproposto anche per il triennio 2023/2025.

segue pag. 2

Azioni Positive per il periodo 2023/2025

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.	• Promozione della partecipazione alle iniziative di formazione interna ed esterna.
	• Favorire e sostenere la realizzazione degli obiettivi professionali dei lavoratori e delle lavoratrici.	• Favorire l'ingresso presso l'Ente di giovani in percorsi di tirocinio formativo pre o post diploma e laurea.
	• 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.	• Ricerca dell'equilibrio di genere come principio guida nella costituzione delle commissioni esaminatrici e nell'accesso al lavoro.
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.	• 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.
	• Assicurare piena informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari.	• Attuazione percorsi di telelavoro • Disponibilità dell'ufficio personale ad approfondire le tematiche, fornire le informazioni richieste e dare indicazioni sugli istituti attivabili.

segue pag. 3

	• 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.	• Articolazione di orario improntata su criteri di miglioramento qualitativo dei servizi e di flessibilità.
	• 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 famigliare.	• Confermare ai lavoratori la possibilità di fruire di permessi compensativi a recupero delle prestazioni di lavoro straordinario, previa autorizzazione dei responsabili di servizio • Confermare la 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.
4. Favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.	• 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.	• Favorire l'attuazione di azioni formative integrando le azioni in relazione ai fabbisogni, alle richieste ed alle disponibilità finanziarie.
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 disposizioni risorse finanziarie nell'ambito della disponibilità di bilancio e risorse umane mediante il qualificato apporto del personale dipendente.

segue pag. 4