



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 del Consiglio di Amministrazione nr. 58 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 dal Consorzio Comuni BIM 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 del Consorzio Comuni BIM 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	2	3	0	0	5
Uomini	0	3	0	0	3
<i>Totale</i>	2	6	0	0	8

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	2	0	0	2	1	5
Uomini	1	0	1	0	1	3
<i>Totale</i>	3	0	1	2	2	8

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

Lavoratori	Donne	Uomini
Responsabili di servizio	1	0

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	0	0		2
Uomini	0	0	0		0
<i>Totale</i>	2	0	0		2

I dati sopra riportati evidenziano che presso il Consorzio Comuni BIM di Valle Camonica l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere e che l'ente ha dato applicazione dell'istituto del part-time, sulla base delle richieste pervenute, 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 deliberazioni del Consiglio di Amministrazione nr. 248 del 17/10/2013, nr. 24 del 07/06/2016, nr. 1 del 08/01/2019 e nr. 59 del 27/12/2021 sono stati sostanzialmente attuati. Si ritiene che possa essere riproposto anche per il triennio 2023/2025.

Azioni Positive per il periodo 2023/2025

Obiettivo	Azioni	Strumenti attuativi
<p>1. Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona e del lavoratore / della lavoratrice.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Perseguire il miglioramento della performance dell'Ente incrementando la professionalità del personale interno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Favorire la partecipazione a Convegni, incontri pubblici, seminari sui temi delle pari opportunità • Promozione della partecipazione alle iniziative di formazione interna ed esterna.
<p>2. Favorire le pari opportunità nello sviluppo professionale del personale dipendente, tenendo conto delle condizioni specifiche di uomini e donne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favorire e sostenere la realizzazione degli obiettivi professionali dei lavoratori e delle lavoratrici. • Nel rispetto delle norme in materia di accesso agli impieghi, assicurare: <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Favorire l'ingresso presso l'Ente di giovani in percorsi di tirocinio formativo pre o post diploma e laurea. • Ricerca dell'equilibrio di genere come principio guida nella costituzione delle commissioni esaminatrici e nell'accesso al lavoro.
<p>3. Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione delle istanze di trasformazione a tempo parziale nell'ottica di perseguire la conciliazione tra esigenze di servizio ed esigenze personali anche in deroga i contingenti massimi e nel rispetto delle norme di maggior favore per i dipendenti. • Disponibilità dell'ufficio personale ad approfondire le tematiche, fornire le informazioni richieste e a dare indicazioni sugli istituti attivabili.

<p>4. Favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.</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 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Articolazione di orario improntata su criteri di miglioramento qualitativo dei servizi e di flessibilità. • Valutare, a richiesta, progetti individuali di smart-working • 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.
<p>5. Perseguire il benessere organizzativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Favorire l'attuazione di azioni formative integrando le azioni in relazione ai fabbisogni, alle richieste ed alle disponibilità finanziarie.
<p>6. Favorire il benessere individuale dei lavoratori e delle lavoratrici</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favorire percorsi formativi interdisciplinari sul tema • Tutelare la salute del lavoratore e delle lavoratrici. • Favorire iniziative tese al benessere anche al di fuori del tempo e del luogo di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • Favorire la partecipazione a progetti, anche interdisciplinari in tema di salute e benessere sui luoghi 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.