



COMUNE DI PISOGNE
Provincia di Brescia

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE
PARI OPPORTUNITA' 2022/2024**
(Art. 48 del D.Lgs. 198/2006)

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 78 del 27.04.2022

PREMESSA

Premessa

Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Riferimenti normativi

L'art. 7 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni devono garantire altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno.

L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) stabilisce che gli Enti, tra cui le Amministrazioni comunali, predispongano piani di durata triennale di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. In caso di mancato adempimento trova applicazione il divieto di assumere personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001.

La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche*", emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità, che reca le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e di valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Piano per le Azioni Positive

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra 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 sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Il piano triennale delle azioni positive, partendo dalla rilevazione della situazione attuale, intende mantenere e promuovere ulteriormente le pari opportunità all'interno dell'Amministrazione comunale, non solo in termini formali, ma anche in termini sostanziali, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari, personali ed aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

L'ente, con l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli

familiari. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti, insieme al Segretario, i responsabili dei servizi.

Situazione dell'Ente

I dati di seguito riportati e riferiti alla data del 31.12.2021 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Pisogne da parte delle donne non incontri ostacoli, non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per quanto attiene all'area delle posizioni organizzative.

Tab. 1 Dipendenti a tempo indeterminato per genere e categoria

Categoria	donne	%	uomini	%	totale	totale %
A	0	0%	0	0%	0	100%
B	2	29%	7	71%	9	100%
C	7	54%	6	46%	13	100%
D	5	60%	2	30%	5	100%
Di cui Posizioni organizzative	2 (non somma)	50,00%	2 (non somma)	50,00%	4 (non somma)	100%
TOTALE	14	48,28%	15	51,72%	29	100%

Alla data del 31.12.2021, il personale del Comune di Pisogne è composto da 29 lavoratori a tempo indeterminato, così ripartiti: 14 donne e 13 uomini. Le donne rappresentano quindi il 51,85% del totale dei dipendenti dell'Ente.

Tab. 2 Dipendenti per genere a tempo pieno e parziale

tipologia rapporto	donne	%	uomini	%	totale	%
tempo pieno	10	58,33%	14	41,67%	24	100%
tempo parziale superiore al 50%	4	80,00%	1	20,00%	5	100%
tempo parziale fino al 50%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTALE	14	48,28	15	51,72%	29	100%

Alla data del 31.12.2021 il personale del Comune di Pisogne è composto da 29 lavoratori a tempo indeterminato di cui n. 14 donne così suddivise: n. 10 a tempo pieno, n. 4 a tempo parziale superiore al 50%.

AZIONI POSITIVE PREVISTE NEL TRIENNIO 2022/2024

Per il triennio 2022/2024 si prevedono le seguenti azioni positive:

Obiettivo n. 1	<i>Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile mediante la c.d. flessibilità in entrata e uscita e valutazione di ulteriori forme di flessibilità oraria stagionali e/o legate a contingenze personali (su valutazione individuale)</i>
-----------------------	--

Descrizione e finalità	<p>L'introduzione dell'orario di lavoro flessibile riguarda la possibilità per i dipendenti di entrare e uscire dal posto di lavoro entro fasce orarie predeterminate – e non obbligatoriamente ad una determinata ora, c.d. “flessibilità in entrata e in uscita”.</p> <p>Introdotta nell'anno 2021 al fine di consentire ai dipendenti assegnati alle strutture in cui le condizioni organizzative lo consentano di conciliare i propri tempi e le esigenze familiari con i tempi di lavoro, compatibilmente con gli orari di apertura al pubblico stabiliti dall'Amministrazione, verrà mantenuto anche per l'anno in corso.</p> <p>Si valuteranno ulteriori forme di flessibilità stagionale e/o legate a contingenze personali dei dipendenti (su richiesta e con valutazione individuale sulla base delle esigenze di servizio).</p>
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2022/2024.
Costo	Nessun costo

Obiettivo n. 2	Formazione / Percorsi formativi sui temi delle pari opportunità
Descrizione e finalità	<p>Promuovere corsi di formazione e di aggiornamento professionale garantendo la partecipazione dei dipendenti in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (<i>formazione a distanza mediante e-learning e/o formazione on site</i>). I corsi dell'anno 2022/2023 saranno rivolti in particolare alle competenze digitali mediante adesione al progetto “Competenze Digitali PA” della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica. I corsi sono personalizzati sulla base di valutazioni personali del livello di competenze digitali (base, intermedie e avanzate). Ai corsi saranno iscritti in due step successivi tutti i dipendenti dell'ente.</p> <p>Curare che la formazione e l'aggiornamento del personale coinvolga tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi gli apicali, e contenga anche appositi moduli formativi improntati alla promozione delle pari opportunità e sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.</p>
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2022/2024.
Costo	Azione finanziata con risorse attinte dal <i>budget</i> della formazione del personale dipendente. Per la formazione sulle competenze digitali si utilizzeranno gli strumenti messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri mediante apposita piattaforma e programmi ad hoc

Obiettivo n. 3	Prevenzione mobbing.
Descrizione e finalità	<p>I provvedimenti di mobilità interna che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio/Area diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal dipendente, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni di ordine organizzativo ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.</p> <p>Evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti.</p>
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2022/2024.
Costo	Nessun costo.

Obiettivo n. 4	Disciplina e regolamentazione per l'utilizzo del lavoro agile
Descrizione e finalità	Facilitare l'utilizzo del lavoro agile, in particolare in presenza di figli di età scolare, per le attività che verranno individuate dalla Amministrazione come eseguibili da remoto, garantendo che ciò non comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale. Il Comune di Pisogne si impegna a facilitare l'utilizzo del lavoro agile e dello smart working, secondo le modalità e le indicazioni organizzative che verranno indicate nel c.d. POLA, Piano organizzativo del lavoro agile (che sarà ricompreso nel nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione c.d.PIAO) e a garantire che i dipendenti che svolgeranno la propria attività da remoto non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e della formazione.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2022/2024.
Costo	Nessun costo

Obiettivo n. 5	Implementazione del coinvolgimento del CUG nelle politiche attuative della pari opportunità
Descrizione e finalità	Il CUG è stato di recente nominato (al termine dell'anno 2021) con apposita delibera di Giunta Comunale, al fine di dare attuazione delle linee guida contenute nella Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità, ad oggetto " <i>Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche</i> ". Per l'effettiva realizzazione delle misure contenute nel presente Piano l'obiettivo è quello dell'implementazione del coinvolgimento del CUG nel monitoraggio della realizzazione degli obiettivi contenuti nel Piano e nel ruolo propositivo del suo aggiornamento.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2022/2024.
Costo	Nessun costo, mediante risorse interne.

L'Amministrazione Comunale informerà le RSU e la consigliera di Parità della Provincia, impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano. S'impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione di esso.

L'Amministrazione Comunale s'impegna, altresì, a provvedere al controllo *in itinere* del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).