



COMUNE DI CETO

Provincia di Brescia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) - 2025/27

Sottosezione “Piano Triennale delle Azioni Positive”-

Sottosezione 3.1 – “Struttura organizzativa”

Le posizioni apicali nell’Ente sono costituite da n.1 Segretario e da n.2 dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione, posti rispettivamente al vertice dell’Area Economico-finanziaria e Area Tecnica. Al vertice dell’Area Amministrativa è posto il Segretario, cui compete lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.

Sottosezione 3.1.1 - “Piano Triennale delle Azioni Positive 2025/27”

Il presente Piano delle Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dall’Ente per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità; esso raccoglie le azioni programmate per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace.

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro*” (ora abrogata dal D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Le stesse sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro. Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "*Misure per attuare la 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 una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi. Il Piano per il triennio 2025-2027 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità all'art.48 del D.Lgs. n. 198/2006.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), sottosezione del PIAO, e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

OBIETTIVI

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità e promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali dell'Ente e sul proprio territorio
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3.** Garantire le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la peculiare posizione delle madri lavoratrici nonché dei dipendenti che rientrano a lavoro a seguito di un periodo di congedo.
- **Obiettivo 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- **Obiettivo 5.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e Patrocinio di attività culturali dirette a favorire la promozione della cultura della nonviolenza ed in particolare di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.
- **Obiettivo 6.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

AZIONI

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dall'Ente attraverso le seguenti azioni positive:

- **Azione 1 (diffusione istituzionale della cultura delle pari opportunità).** In sede di richieste di designazioni inoltrate al Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne dell'Amministrazione, l'Ente richiamerà l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità e terrà conto nelle proposte di nomina della necessità di garantire la parità di genere.

- **Azione 2 (procedure di reclutamento)**. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali.
- **Azione 3 (formazione)**. Favorire la partecipazione del personale ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi delle esigenze delle madri lavoratrici, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare dette esigenze con quelle formative/professionali. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle caratteristiche di ogni area/servizio, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part time. Al fine di mantenere le competenze ad un livello costante l'Ente agevola, inoltre, il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, che mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune prodottesi a seguito della prolungata assenza.
- **Azione 4 (flessibilità di orario, part-time e smart-working)**. L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro dell'attenzione la *persona*, pur temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali il part-time, l'orario di lavoro flessibile e, ove compatibile con l'organizzazione lavorativa dell'Ente, l'attivazione di forme del c.d. "smart-working" su richiesta del/la lavoratore/trice, nel rispetto della normativa vigente in materia. L'Ente assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti. In presenza di documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e previa richiesta del dipendente interessato, potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati dimostrando, dunque, sensibilità alle particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti che saranno tuttavia valutate garantendo il rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.
- **Azione 5 (promozione della cultura della nonviolenza)**. Istituzione, sul sito Web dell'Ente, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità. Il Comune di Ceto s'impegna altresì a svolgere iniziative volte a favorire la cultura della non violenza in particolare ai fini del contrasto delle violenze, individuando la popolazione giovanile come destinatario privilegiato e demandando ai Servizi Socio-Scolastici l'organizzazione e la promozione delle stesse, con la collaborazione dei rappresentanti dell'Amministrazione all'uopo designati.
- **Azione 6 (contrasto del mobbing e delle molestie)**. Il Comune si impegna a contrastare l'insorgenza di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate esemplificativamente da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di mobbing;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive dell'Ente non può che muovere dalla constatazione che l'organico in servizio presso l'Ente presenta una situazione di squilibrio di genere a vantaggio di quello maschile, così come si evince dalla tabella seguente, che rappresenta la Dotazione organica dell'Ente alla data del 31.12.2024:

Lavoratori	Area Funzionari ed elevata qualificazione (ex Cat. D)	Area Istruttori (ex Cat. C)	Area Operatori Esperti (ex Cat. B)	Totale	%
Donne	0	3	0	3	43,00
Uomini	2	1	1	4	57,00

Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2024 – suddivisione per genere

Dipendenti	Area Funzionari ed elevata qualificazione (ex Cat. D)		Area Istruttori (ex Cat. C)		Area Operatori Esperti (ex Cat. B)		Totale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tempo indeterminato e pieno	0	1	3	1	0	1	3	3
Tempo indeterminato e parziale	0	0	0	0	0	0	0	0
Tempo determinato e pieno	0	0	0	0	0	0	0	0
Tempo determinato e parziale	0	1	0	0	0	0	0	1
TOTALE	0	2	3	1	0	1	3	4

CONSIDERAZIONI E MISURE DI RIEQUILIBRIO

Come si evince dai dati della precedente tabella, alla data odierna presso il Comune di Ceto risulta in servizio una maggioranza di personale di sesso maschile (57%) rispetto a quella di sesso femminile 43%. Ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11.04.2006 n.198, sarà impegno dell'Ente adottare, nel corso del triennio di vigenza del presente Piano, tutte le concrete azioni atte a favorire il riequilibrio della presenza del sesso meno rappresentato.

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel corso del triennio 2025/27; tenuto debitamente conto della complessità e dell'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, è opportuno considerare anche la possibilità che la loro logica continuazione possa protrarsi anche su annualità successive.

RISORSE

Per dare corso a quanto definito nel presente Piano, il Comune metterà a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio, e si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

DURATA E PUBBLICAZIONE

Il presente Piano ha durata triennale 2025/27, ed è stato trasmesso alla Consigliera provinciale di Parità, la quale ha accolto il Piano esprimendo parere positivo (come da nota acclarata al protocollo dell'Ente al n. 660 il 27/01/2025).

Il Piano è pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet e diffuso tra il personale dipendente; nel periodo di vigenza, l'Ente s'impegna a raccogliere eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente e a valutarli in previsione del Piano del triennio successivo

CUG

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 26.09.2023 si è provveduto alla costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e con Determinazione del Responsabile dell'Area Affari Generali n. 200 del 29/09/2023 sono stati nominati i componenti del CUG per il quadriennio 2023-2026.