



COMUNE DI ZONE  
Provincia di Brescia

## Piano triennale azioni positive 2020/2022



Allegato "A" alla deliberazione di G.C. n. 45 del 25.06.2020

## PREMESSA

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 e, in generale, tra tutti gli individui, indipendentemente dalle caratteristiche personali di ognuno.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza del genere meno rappresentato nel mondo del lavoro. Le misure tendono a favorire il genere femminile, considerato, anche sulla base delle evidenze statistiche relative al tasso di occupazione, alla retribuzione, alla possibilità di accedere al mondo del lavoro, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il genere "svantaggiato". Le azioni, però, sono studiate in modo da evitare che i vantaggi per le donne si traducano in discriminazioni inverse, cioè in svantaggi per il genere maschile.

Per discriminazione diretta si intende quella situazione nella quale una persona è trattata, in base al genere (o ad un'altra caratteristica personale quale l'origine etnica, la religione, la disabilità...) meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; si ha, invece, discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato genere rispetto a persone dell'altro, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.

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 dell'imprenditore 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.

## Sono azioni positive:

Tutte le iniziative volte a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità fra lavoratori e lavoratrici.

 Sono attuazione del principio di eguaglianza sostanziale ex art. 3, comma 2, Cost.

 Non contrastano con l'art. 3, comma 1, Cost. perché hanno natura transitoria

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 Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria 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 sottorappresentate, 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.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

*Non sono presenti, nell'organico di Zone, lavoratori diversamente abili assunti ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68, né lavoratori le cui caratteristiche personali, diverse dal genere, possano costituire un ostacolo alla piena realizzazione, in condizioni di parità con i colleghi, personale e professionale.*

*Anche in assenza di formalizzazioni, gli obiettivi previsti dal presente piano sono già stati perseguiti nella sostanza da tempo immemore presso il Comune di Zone, posto che l'Amministrazione è particolarmente attenta al benessere organizzativo del proprio personale,*

*nella piena consapevolezza che le risorse umane siano il cuore dell'Amministrazione Pubblica, lo strumento imprescindibile per poter erogare alla collettività servizi improntati ad elevati standard normativi, specie in enti di piccole dimensioni. Ecco perché, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente, vi è da parte dei vertici, tanto politici quanto gestionali, una totale apertura ad accogliere istanze che favoriscano la conciliazione del tempo lavoro con quello familiare, specie in ragione di particolari problematiche e condizioni, siano esse di natura temporanea o permanente.*

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2019, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Categoria	Lavoratori per categoria	Di cui Uomini	Di cui Donne
B	0	0	0
C	4	2	2
D	1	0	1 (tempo parziale)
TOTALI	5	2	3

Ai lavoratori suddetti si aggiunge il Segretario Comunale, donna, titolare della sede convenzionata Zone-Brione, presente nella percentuale del 66% sulla sede di Zone e per il 34% a Brione.

**Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e delle differenze interpersonali in generale e delle pari opportunità.

**Obiettivo 2.** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

**Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

**Obiettivo 4.** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia.

**Obiettivo 5.** 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 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Si reputano quali azioni positive ed utili al perseguimento delle finalità previste dalla legge:

- Azione 1. Assicurare che, nelle commissioni di gara e di concorso, nessuno dei due generi sia rappresentato in misura superiore ai due terzi;
- Azione 1.b). In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme

statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

- Azione 2. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di entrambi i generi ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- Azione 4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.
- Azione 6. Concessione di articolazione dell'orario di lavoro atte a sostenere e tutelare la maternità attraverso la trasformazione in part-time, compatibilmente con le esigenze di servizio e nel rispetto del limite del 25% del personale a tempo pieno previsto nella dotazione organica per la categoria di appartenenza. L'Ente si impegna a valutare la possibilità di aumentare la percentuale dal 25 al 35 per cento, come consentito dal vigente contratto collettivo nazionale. Attivare, a richiesta, una o più giornate da svolgersi in smartworking, lavoro agile, sperimentato con successo durante l'emergenza epidemiologica COVID-19.
- Azione 7: possibilità per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri al fine di conciliare i tempi di lavoro e della famiglia, di fruire delle ferie in modo frazionato per mezza giornata.

Il presente Piano ha durata triennale (2020-2022) e sarà oggetto di revisione periodica annuale.

Dopo l'approvazione della Consigliera Provinciale per la parità, sarà pubblicato, nel sito web istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente al fine di poter procedere al suo adeguato aggiornamento.