



COMUNE DI PISOGNE
Provincia di Brescia

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE
PARI OPPORTUNITA' 2021/2023**

(Art. 48 del D.Lgs. 198/2006)

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 64 del 14.04.2021

PREMESSA

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.

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.

I dati di seguito riportati e riferiti alla data del 31.12.2020 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	3	30%	7	70%	10	100%
C	7	64%	4	36%	11	100%
D	3	100%	0	0%	3	100%
Posizioni organizzative	1	33,33%	2	66,67%	3	100%
TOTALE	14	51,85%	13	48,15%	27	100%

Alla data del 31.12.2020, il personale del Comune di Pisogne è composto da 27 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	9	63%	12	37%	21	100%
tempo parziale superiore al 50%	5	83,33 %	1	16,67%	6	100%
tempo parziale fino al 50%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTALE	14	72%	13	28%	27	100%

Alla data del 31.12.2020 il personale del Comune di Pisogne è composto da 27 lavoratori a tempo indeterminato di cui n. 14 donne così suddivise: n. 9 a tempo pieno, n. 5 a tempo parziale superiore al 50%.

AZIONI POSITIVE PREVISTE NEL TRIENNIO 2021/2023

Per il triennio 2021/2023 si prevedono le seguenti azioni positive:

Obiettivo n. 1	<i>Introduzione dell'orario di lavoro flessibile mediante la c.d. flessibilità in entrata e uscita</i>
Descrizione e finalità	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” . Il fine è quello 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, congiuntamente agli altri strumenti previsti nell'obiettivo n. 4.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2021/2023.
Costo	Nessun costo

Obiettivo n. 2	<i>Formazione / Percorsi formativi sui temi delle pari opportunità</i>
Descrizione e finalità	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>). 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.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2021/2023.
Costo	Azione finanziata con risorse attinte dal <i>budget</i> della formazione del personale dipendente.

Obiettivo n. 3	Prevenzione mobbing.
Descrizione e finalità	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. In ogni caso è preferibile che la procedura in argomento trovi compiuta disciplina nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2021/2023.
Costo	Nessun costo.

Obiettivo n. 4	<i>Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Predisposizione del POLA per introdurre la possibilità di lavoro agile anche al termine del periodo emergenziale del COVID-19.</i>
Descrizione e finalità	Il presente obiettivo intende offrire ai dipendenti: - una informazione diffusa sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente e dai CCNL in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; - gli strumenti per la piena attuazione di tale conciliazione, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro; tra questi strumenti, particolare attenzione sarà dedicata alla predisposizione del POLA (Piano Operativo Lavoro Agile) , con introduzione del lavoro agile anche al termine del periodo emergenziale legato al COVID-19; per la redazione del POLA sarà preliminarmente svolto un questionario anonimo per raccogliere i dati relativi alla percezione di tale modalità lavorativa da parte dei lavoratori che hanno potuto svolgerlo nel periodo emergenziale. Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le RSU.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2021/2023.
Costo	Nessun costo

Obiettivo n. 5	Rinnovo del CUG
Descrizione e finalità	L'attuale CUG, nominato con apposita delibera di Giunta Comunale nell'anno 2016, risulta composto da personale cessato dal servizio o in fase di cessazione e per tale motivo risulta necessario procedere al suo rinnovo. Con il rinnovo si intende 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 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche".
Realizzazione	Nel corso dell'anno 2021.
Costo	Nessun costo

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).