



CITTA' DI DARFO BOARIO TERME

PROVINCIA DI BRESCIA

Piano delle azioni positive per le pari opportunità Triennio 2018-2020

APPROVATO DALLA GIUNTA COMUNALE CON DELIBERAZIONE N. 174 DEL 22/11/2017

Premessa

Il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246” prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive “tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

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 Piano di Azioni Positive, di durata triennale, si pone come strumento inteso a superare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, a favorire il più generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione.

Il Piano di Azioni Positive costituisce pertanto un’importante risorsa per dare seguito al processo di integrazione e messa in atto di azioni migliorative rivolte a risolvere eventuali tensioni ed a creare un clima di lavoro improntato sulla collaborazione e sul benessere, anche attraverso l’attività propria del Comitato Unico di Garanzia.

Il Comune di Darfo Boario Terme ha da tempo intrapreso un percorso volto al perseguimento e all’applicazione concreta dei principi di pari opportunità, sia nell’ambito lavorativo interno, sia promuovendo molteplici iniziative rivolte alla cittadinanza.

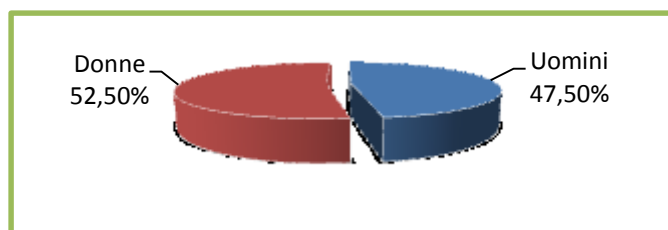
Il presente Piano triennale si pone in continuità con i precedenti, adottati con deliberazioni della Giunta Comunale n. 9 in data 23/01/2008, n. 53 in data 30/04/2012 e n. 143 del 17/12/2014.

Il Comune, ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 198/2006, approva il Piano di Azioni Positive previo parere favorevole, anche mediante silenzio-assenso, del Comitato Unico di Garanzia di ente, delle RSU e OOSS e della Consigliera di Parità della Provincia di Brescia.

Letture di genere della composizione del personale del Comune di Darfo Boario Terme

La situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31/10/2017 è la seguente:

Personale dipendente a tempo indeterminato	78	} Totale generale personale dipendente 80
di cui Donne	41	
di cui Uomini	37	
Personale dipendente a tempo determinato	2	}
di cui Donne	1	
di cui Uomini	1	



così suddivisi per categoria e genere:

genere	categoria D	categoria C	categoria B	categoria A	<i>totale</i>
Donne	5	32	4	1	42
Uomini	7	13	14	4	38

classi di età:

genere	età fino a 29	età da 30 a 39	età da 40 a 49	età da 50 a 59	età 60 e oltre	<i>totale</i>
Donne	1	3	16	19	3	42
Uomini	/	2	8	16	12	38

dipendenti con incarico di posizione organizzativa:

Responsabili di Servizio	Donne	Uomini
	3	3

dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale:

genere	categoria D	categoria C	categoria B	categoria A	<i>totale</i>
Donne	1	20	1	1	23
Uomini	2	3	1	1	7

part-time fino al 50%		part-time oltre il 50%	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
4	3	19	4

Le tabelle sopra riportate evidenziano che l'organico del Comune di Darfo Boario Terme non presenta situazioni di squilibrio di genere. Nelle categorie A e B la prevalenza del genere maschile è riferita ai servizi operai di manutenzione del territorio ed è ampiamente riequilibrato dalla prevalenza femminile nei servizi amministrativi. Nel complesso non risultano perciò necessarie azioni per favorire il riequilibrio.

E' significativo evidenziare che l'equilibrio di genere è presente anche nelle posizioni direttive.

Consuntivo azioni positive attuate nel triennio 2015-2017

Obiettivo	Azioni previste	Azioni realizzate
<p>1. Garantire uguaglianza tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assicurare, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari, pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di concorso/selezione. • Riservare alle donne nella composizione delle commissioni esaminatrici di concorso/selezione almeno un terzo dei posti, salvo motivata impossibilità. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nelle procedure di reclutamento del personale, a qualsiasi titolo, è stato assicurato il rispetto del principio di parità e pari opportunità di genere, dichiarato espressamente nei bandi di selezione: (nel triennio sono stati effettuati n. 4 procedimenti di mobilità mediante avviso pubblico). • Nella composizione delle commissioni esaminatrici è stata assicurata la presenza di almeno 1 componente di genere femminile su 3. • Le opportunità di sviluppo professionale (PEO) sono state realizzate senza alcuna discriminazione di genere. • Sono stati ospitati in percorsi di tirocinio formativo circa 40 tra studenti e studentesse frequentanti istituti di istruzione superiore e università, oltre ad una tirocinante extracurriculare.
<p>2. Promuovere iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi (es. maternità, congedi parentali ecc.), eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera. • Garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alle cure e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap. 	<ul style="list-style-type: none"> • È stata confermata ampia flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita e ampia disponibilità a ricercare attive soluzioni per conciliare le esigenze di lavoro con quelle di vita dei lavoratori e delle lavoratrici (part-time, revisione dell'articolazione di orario, ecc.). L'ufficio personale ha costantemente fornito ogni informazione in merito ai dipendenti interessati.

<p>3. Favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni di genere.</p> <p>4. Tutelare l'ambiente di lavoro, favorendo condizioni di benessere lavorativo anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Confermare e favorire gli strumenti di conciliazione vita-lavoro costituiti dal part-time e dalla flessibilità oraria in entrata e in uscita. Prevedere, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari bisogni familiari e personali. • Predisporre piani di formazione che, nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle limitazioni finanziarie previste, favoriscano la partecipazione dei/delle dipendenti a corsi di formazione e aggiornamento. Per quanto possibile saranno scelti corsi che, per orario di svolgimento, sede e altro, possano essere accessibili anche a coloro che hanno obblighi familiari oppure orario di lavoro part-time. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di servizio o, per quati ultimi, al Segretario Generale. • Garantire un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone. • Tutelare la salute del lavoratore e delle lavoratrici. 	<ul style="list-style-type: none"> • Riepilogo utilizzo istituti di legge e contrattuali a tutela e sostegno maternità, paternità, handicap e per assistenza familiari disabili: <table border="1" data-bbox="1007 450 1442 680"> <thead> <tr> <th rowspan="2">anno</th> <th colspan="2">dipendenti</th> <th colspan="2">n. ore</th> </tr> <tr> <th>F</th> <th>M</th> <th>F</th> <th>M</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2015</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>3009</td> <td>639</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>471</td> <td>1534</td> </tr> <tr> <td>2017 (al 31/10)</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>1648</td> <td>870</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • E' stata promossa costantemente la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ad iniziative di formazione. <p>Riepilogo attività formativa effettuata:</p> <table border="1" data-bbox="1007 1066 1442 1274"> <thead> <tr> <th rowspan="2">anno</th> <th colspan="2">partecipanti</th> <th colspan="2">n. ore</th> </tr> <tr> <th>F</th> <th>M</th> <th>F</th> <th>M</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2015</td> <td>36</td> <td>21</td> <td>635</td> <td>246</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>37</td> <td>22</td> <td>543</td> <td>203</td> </tr> <tr> <td>2017 (al 31/10)</td> <td>25</td> <td>8</td> <td>155</td> <td>119</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • Sono state costantemente assicurate le azioni di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, sia per il personale dipendente che per collaboratori e tirocinanti. • Eventuali limitazioni lavorative sono state tenute in debito conto nell'assegnazione delle mansioni. 	anno	dipendenti		n. ore		F	M	F	M	2015	6	5	3009	639	2016	4	5	471	1534	2017 (al 31/10)	4	5	1648	870	anno	partecipanti		n. ore		F	M	F	M	2015	36	21	635	246	2016	37	22	543	203	2017 (al 31/10)	25	8	155	119
anno	dipendenti			n. ore																																														
	F	M	F	M																																														
2015	6	5	3009	639																																														
2016	4	5	471	1534																																														
2017 (al 31/10)	4	5	1648	870																																														
anno	partecipanti		n. ore																																															
	F	M	F	M																																														
2015	36	21	635	246																																														
2016	37	22	543	203																																														
2017 (al 31/10)	25	8	155	119																																														

<p>5. Diffondere, sensibilizzare e migliorare, tra i lavoratori/le lavoratrici e la cittadinanza in genere, la cultura delle pari opportunità e delle differenze di genere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzare eventi per sensibilizzare dipendenti e cittadini sulle tematiche delle pari opportunità. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nel triennio è proseguita l'attività del progetto "Donne e Diritti": Centro antiviolenza per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere e per il sostegno alle donne vittime (con la collaborazione della Regione Lombardia). <p>Sono state inoltre organizzate, a cura della Commissione Cittadina per le Pari Opportunità, le seguenti iniziative pubbliche:</p> <p>anno 2015</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Indossiamo l'8 Marzo": conferenze sulla situazione occupazionale femminile, realizzazione e presentazione di libro-intervista sul mondo delle sarte, mostra sul tema "il mondo delle sarte". • Spettacolo teatrale sul tema delle mutilazioni genitali. • Convegno sul tema della violenza di genere. • Iniziative in occasione della giornata mondiale contro la violenza sulle donne: esposizione di opere di artista locale e rappresentazione teatrale. <p>anno 2016</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniziative per la giornata internazionale della donna: proiezione cinematografica, Kermesse artistica "Donarte", Incontri con le donne e le loro storie "Donne in primo piano". • Realizzazione "Gruppo di confronto per mamme e papà – come aiutare i figli nella separazione" • Iniziative in occasione della giornata mondiale contro la violenza sulle donne: convegno sulla violenza
--	--	---

		<p>contro le donne, proiezione di film sul tema, fiaccolata per le strade cittadine, rappresentazione teatrale, esposizione di opere di artiste locali.</p> <p>anno 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniziative per l'8 marzo, giornata internazionale della donna: nell'ormai consolidata cornice di "Donarte" una intera giornata dedicata alla pittura, scultura, musica, teatro, poesia, danza, fotografia al femminile; un incontro pubblico "donne in primo piano – storie di coraggio, impegno, generosità e gioia di vivere". • In programma molte iniziative a novembre, in occasione della giornata mondiale contro la violenza sulle donne.
--	--	---

Obiettivi del piano 2018-2020

L'Amministrazione Comunale si prefigge nel triennio 2018-2020 di consolidare i risultati raggiunti e proseguire nelle azioni tese ai seguenti obiettivi:

1. Assicurare uguaglianza tra uomini e donne nelle opportunità di lavoro e di sviluppo professionale.
2. Promuovere politiche di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro per il personale dipendente.
3. Favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.
4. Tutelare la salute e la sicurezza dei dipendenti e delle dipendenti sul luogo di lavoro e favorire positive condizioni lavorative.
5. Migliorare la cultura amministrativa e sociale sul tema della differenza di genere e promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azioni Positive

Per il perseguimento degli obiettivi del Piano il Comune adotterà le seguenti azioni positive:

Per Obiettivo 1:

- Redigere bandi di concorso o di selezione, avvisi di mobilità, avvisi per incarichi di collaborazione nei quali sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contenuta la dichiarazione che il Comune garantisce parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro.
- Assicurare, nella composizione delle commissioni concorso e selezione, la presenza di genere per almeno un terzo dei componenti, salvo motivata impossibilità.

Per Obiettivo 2:

- Confermare e favorire strumenti di conciliazione tra lavoro ed esigenze di vita, quali part-time e flessibilità oraria in entrata e in uscita, senza distinzioni di genere.
- Consentire al personale, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, la fruizione di articolazioni orarie diverse e temporanee, in presenza di particolari e documentate esigenze di assistenza e di cura.
- Favorire il reinserimento del personale che rientra da congedi di maternità, paternità, parentali, di cura e assistenza, aspettativa per motivi familiari o malattia, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio e dei colleghi, sia attraverso apposite iniziative formative, qualora necessarie per colmare eventuali lacune.
- Assicurare parità di genere nell'accesso agli strumenti premiali e di sviluppo della carriera lavorativa, dichiarando tale principio anche nei contratti decentrati di ente.
- Garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alle cure e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap.

Per Obiettivo 3

- Favorire la partecipazione delle e dei dipendenti a corsi di formazione e aggiornamento. Per quanto possibile saranno scelti corsi che, per orario di svolgimento, sede e altro, possano essere accessibili anche a coloro che hanno obblighi familiari oppure orario di lavoro part-time. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di servizio o, per questi ultimi, al Segretario Generale.

Per Obiettivo 4

- Garantire un ambiente di lavoro sicuro e adottare le azioni di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, sia per il personale dipendente che per collaboratori e tirocinanti.

Per Obiettivo 5

- Promuovere la Commissione Cittadina per le Pari Opportunità e l'organizzazione di eventi per sensibilizzare dipendenti e cittadini sulle tematiche delle pari opportunità.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale per le annualità 2018-2019-2020.

Il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.