COMUNE di EDOLO
Provincia di Brescia
25048 EDOLO (BS) Largo Mazzini n. 1 - Tel. 0364/773011 Fax 0364/71162

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2025-2027
EX ART.7.5 D.LGS.196/00 E ART.48 D.LGS.198/06 E S.M.I.

PREMESSA

Il Piano delle Azioni positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'ente.

L'art.48 del D.Lgs.198/06 e s.m.i. prevede che i comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare 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 un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Attraverso il presente Piano Triennale di Azioni Positive per le pari opportunità ed in prosecuzione delle azioni già intraprese nel triennio 2022-2024, l'ente prende atto delle disposizioni vigenti e valorizza il campo delle azioni positive da intraprendere nel triennio 2025-2027.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente del Comune di Edolo in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini e donne:

LAVORATORI	CAT.FUNZIONARI	CAT.ISTRUTTORI	CAT.OPERATORI ESPERTI	CAT.OPERATORI	Totale
donne	4 (80%)	8 (73%)	1 (20%)	0	13 (62%)
uomini	1 (20%)	3 (27%)	4 (80)%	0	8 (38%)
Totale	***5***	***11***	***5***	***0***	***21***

Gli incaricati di elevata qualificazione, presenti nella categoria dei funzionari, sono 4 di cui 3 donne e 1 uomo.

I dati statistici evidenziano che la presenza femminile è prevalente nella dotazione organica del Comune di Edolo.

Obiettivi ed azioni positive

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

- **Obiettivo**: Programmare attività formative e di aggiornamento professionale che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si può concretizzare, anche mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali.
- **Finalità strategiche**: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
- **Azione positiva 1**: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time. A tal fine viene data maggiore importanza ai corsi organizzati in rete (webinar) che consentono ai dipendenti la partecipazione senza dover recarsi fisicamente in luoghi lontani.
- **Azione positiva 2**: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.
- **A chi è rivolto**: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

- **Obiettivo**: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
- **Finalità strategiche**: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
- **Azione positiva 1**: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- **Azione positiva 2**: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati e/o per i dipendenti che abbiano esigenze particolari.
- **Azione positiva 3**: Utilizzo del *lavoro-agile,* ove richiesto dai lavoratori, compatibilmente con le esigenze dell'ente e con la normativa vigente.
- **A chi è rivolto**: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale e/o per altre motivazioni.

3. Descrizione intervento: TUTELA DELLE MOLESTIE E/O DISCRIMINIAZIONI

- **Obiettivo**: Porre in essere di ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:
    - pressioni o molestie;
    - casi di mobbing;
    - atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata od indiretta;

    - atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni;
- **Finalità strategiche**: garantire la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in situazioni di discriminazione, mobbing, violenze e molestie sessuali attraverso azioni di prevenzione e rimozione di tali fenomeni;
- **Azione positiva 1**: Effettuazione di indagini attraverso questionari e/o richieste al personale dipendente.
- **Azione positiva 2**: Dare la possibilità al personale dipendente di essere ascoltato.
- **A chi è rivolto**: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

- **Obiettivo**: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
- **Finalità strategiche**: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
- **Azione positiva 1**: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- **Azione positiva 2**: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.
- **A chi è rivolto**: a tutti i dipendenti.

5. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

- **Obiettivo**: Promozione e diffusione dei temi riguardanti le pari opportunità e la tutela del benessere lavorativo.
- **Finalità strategiche**: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.
- **Azione positiva 1**: Raccolta e condivisione informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo. Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità. Diffusione delle conoscenze e delle esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare.
- **Azione positiva 2:** Diffusione di informazioni e comunicazione ai cittadini, attraverso strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.
- **A chi è rivolto**: A tutti i dipendenti e a tutti i cittadini.

Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale (triennio 2025-2026-2027).

Durante il 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.

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che nella sezione "Amministrazione Trasparente".