



All – A)

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(art.48, comma , D.Lgs 11/04/2006 N. 198)

Triennio 2020 - 2022

Premessa:

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga ai principi di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “**speciali**”- in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n.246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” e della Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile dei luoghi di vertice.

Il Comune di Flero ha così individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del personale:

Al 30.09.2019 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI n. 24 oltre il Segretario Comunale

DONNE n. 15

UOMINI n. 8



Così suddivisi per Settori:

AREE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Amministrativa e Affari Generali	3	2	5
Economico Finanziaria	2	0	2
Servizi Sociali e di Pubblica Istruzione	8	0	8
Tecnica e Gestione del Territorio	2	3	5
Polizia locale		3	3
TOTALE	15	8	23

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Donne	Uomini	Totale
A	2	//	2
B	5	2	8
C	3	4	7
D	5	2	7
Segretario comunale	1	//	1
TOTALE	16	8	24

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA D	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	2	6
Posti di ruolo a part-time	1	//	1
CATEGORIA C	DONNE	UOMINI	TOTALE



Posti di ruolo a tempo pieno	3	4	7
Posti di ruolo a part-time	//	//	//
CATEGORIA B	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	2	5
Posti di ruolo a part-time	2	//	2
CATEGORIA A	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	//	//	//
Posti di ruolo a part-time	2	//	2

Si prende atto dell'equilibrio complessivo nella ripartizione fra sessi del personale impiegato a tempo indeterminato, con una prevalenza della presenza femminile;

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicinate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

DETTAGLIO DELLE AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE

Assunzioni:

Nella organizzazione di eventuali selezioni saranno tenute presenti le eventuali esigenze particolari rappresentate dalla donna, specialmente se riferite all'allattamento dei figli, all'assistenza di persone anziane e dei disabili.

Per le assunzioni straordinarie saranno attivate forme di selezione tendenti a favorire il riequilibrio eventuale nella rappresentanza delle donne.

Benefici di cui all'art. 33 della legge 104/1992:

Favorire la concessione dei gg. 3 di permesso o delle 18 ore per l'assistenza, l'integrazione sociale e tutela dei diritti delle persone handicappate. Tale tutela opera unicamente nei confronti delle persone che si trovino nella situazione di gravità dell'handicap, sia in via diretta ovvero indirettamente, a favore dei genitori, degli affidatari e dei familiari in genere, dove in quest'ultimo caso la donna ha un ruolo sicuramente determinante.

Commissioni per i concorsi:

Sarà assicurata, in tutte le commissioni di concorso, la presenza di una donna, favorendo l'attribuzione alla medesima, ove possibile e in assenza di diversa disposizione normativa, della funzione di presidente.

Congedi parentali:



E' impegno del Comune non solo applicare puntualmente la vigente normativa in materia, ma informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla legge. Specifiche iniziative di sensibilizzazione potranno essere realizzate su richiesta del personale interessato.

Formazione:

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, 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 del lavoro part-time. Dovrà essere data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo, con particolare riferimento al congedo di maternità, di paternità o da assenze prolungate dovute ad esigenze familiari o di malattia, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed ente durante l'assenza ed al momento del rientro in servizio, sia mediante l'affiancamento da parte del responsabile del servizio, o di chi ha sostituito la persona assente, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere la competenze ad un livello costante.

Mobbing:

Favorire iniziative per contrastare la diffusione del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale e psichica sul posto di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti, nei confronti di una /un lavoratore.

Molestie sessuali:

Favorire la lotta contro le molestie sessuali promuovendo la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

Orari di lavoro:

Fermo restando la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto di appartenenza, saranno attivate forme di consultazione con le organizzazioni sindacali al fine di favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona, e contemperando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario. Per quanto riguarda la disciplina del part-time il comune assicura tempestività di risposte rispetto alle richieste, ed il rispetto della normativa nella gestione delle medesime inoltrate dai propri dipendenti. Per quanto riguarda la flessibilità di orario, i permessi, le aspettative ed i congedi, il Comune promuove pari opportunità tra donne ed uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, alla ricerca di soluzioni che consentano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove sussistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche alla cura di soggetti anziani o in condizioni di malattia. Il Comune si impegna a migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili ed assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, con una particolare attenzione a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti, da considerare nel rispetto



dell'equilibrio tra le esigenze dell'amministrazione e quelle dei dipendenti.

Valutazione delle prestazioni e dei risultati:

Tra i vari criteri non è consentita la valutazione della disponibilità ad effettuare orari di lavori particolari, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica e di carriera.

Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale

Si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alle lavoratrici in stato interessante, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli ambienti di lavoro, alla designazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi ed informativi in materia. L'ente all'uopo nomina il Datore di Lavoro, il Medico competente, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, nonché richiede ai lavoratori la nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, demandando al Datore di lavoro i relativi adempimenti.

Promozione della cultura della non violenza

Si svolgeranno iniziative volte a contrastare la violenza in particolare quella rivolta alle donne sia attraverso attività di informazione (incontri – eventi – vademecum) sia di supporto con lo sportello anti violenza.

Il presente Piano ha durata per il triennio 2020/2022. Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento.

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.

Il Piano è altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Brescia e alla Consigliera provinciale di parità.