

Allegato "F" al PIAO 2024-2026

AGGIORNAMENTO AL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE APPROVATO CON DCC  
N. 28 DEL 22/12/2023 "APPROVAZIONE DELLA NOTA DI AGGIORNAMENTO AL  
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2024 – 2026" SUB "F",.

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

### PREMESSA

#### I DIPENDENTI DEL COMUNE DI CASTELLI CALEPIO

#### AZIONI POSITIVE PREVISTE NEL TRIENNIO 2023/2025 – ANNO 2024

L'art. 7 del D.Lgs. 165 del 30 Marzo 2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) 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.

L'art. 48 del D.Lgs. 198 dell'11 Aprile 2006 (Codice delle pari opportunità) stabilisce che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali 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 debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore e due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).

La Direttiva 23 Maggio 2007 (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne), più nota come direttiva Nicolais-Pollastrini, chiarisce le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire.

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Castelli Calepio negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

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, 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 dipendenti del Comune di Castelli Calepio

I dati di seguito riportati e riferiti alla data del 26 Ottobre 2023 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Castelli Calepio da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per l'area delle posizioni organizzative. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni gerarchiche di inquadramento nelle categorie contrattuali evidenziano la sola presenza del genere femminile

Tab. 1 Dipendenti a tempo indeterminato per genere e categoria

Categoria	Uomini		Donne		Totale	
	n.	%	n.	%	n.	%
A	0	0%	0	0%	0	0%
B	2	50%	2	50%	4	100%
C	3	23%	10	77%	13	100%
D	1	33%	2	67%	3	100%
Posizioni organizzative	2	50%	2	50%	4	100%
Segretario Comunale	1	100%	0	0%	1	100%
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>36%</b>	<b>16</b>	<b>64%</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Non vi sono al 26 Ottobre 2023 dipendenti a tempo determinato.

Alla data del 26 Ottobre 2023, il personale del Comune di Castelli Calepio è composto da 25 lavoratori (di cui 1 Segretario Comunale e 4 posizioni), così ripartiti: 16 donne e 9 uomini. Le donne rappresentano quindi il 64% del totale dei dipendenti dell'ente; percentuale di 6,8% punti superiore alla media dell'occupazione femminile nell'ambito delle istituzioni locali (57,2% nel 2010 – fonte Eurispes Dalla Spending review al ritorno del Principe – Roma, settembre 2012).

Tab. 2 Dipendenti per genere a tempo pieno e parziale

Tipologia rapporto	Uomini		Donne	
	n.	%	n.	%
Tempo pieno	8	56%	10	44%
Part time superiore al 50%		0%	3	100%
Part time fino al 50%	1	50%	1	50%
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>36%</b>	<b>16</b>	<b>64%</b>

Per il triennio 2023/2025 si prevedono le seguenti azioni positive:

Obiettivo n. 1	Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile
Finalità	Consentire ai dipendenti assegnati alle strutture in cui le condizioni organizzative lo consentono di conciliare i propri tempi e le esigenze familiari con i tempi di lavoro. Restano esclusi da questo obiettivo, a causa di prioritarie esigenze organizzative, i dipendenti assegnati alla Polizia locale e nelle fasce orarie di apertura al pubblico
Realizzazione	Immediata
Costo	Nessun costo

Obiettivo n. 2	Formazione svolta in orario di lavoro ed in sede
Finalità	Favorire la partecipazione dei dipendenti, ed in particolare delle donne, alla formazione.  Partendo dalle positive esperienze, sino ad oggi maturate, di formazione on site e di formazione a distanza mediante e-learning, si vuole sviluppare tale metodologia organizzativa.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2023/2025
Costo	Azione finanziata mediante il ricorso a professionalità esistenti all'interno dell'Ente (in orario di lavoro e servizio) e con risorse attinte dal budget della formazione del personale dipendente

Obiettivo n. 3	Prevenzione mobbing
Finalità	Evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti.  I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio 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 organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2023/2025
Costo	Nessun costo

Obiettivo n. 4	Congedi parentali
Finalità	Informazione diffusa sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente. Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le RSU.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2023/2025

Obiettivo n. 5	Part time
Finalità	Mantenere, in ottemperanza alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica con Circolare n. 9 del 30 Giugno 2011, una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2023/2025
Costo	Nessun costo

Obiettivo n. 6	Istituzione del CUG
Finalità	Adeguamento alle previsioni dell'art. 21- comma 1 – della L. 183/2010 mediante istituzione del CUG (comitato unico di garanzia per le pari opportunità) e relativa formale costituzione.
Realizzazione	Entro il 31 Dicembre 2023
Costo	Nessun costo, con ricorso a professionalità esistenti all'interno dell'Ente (in orario di lavoro e servizio)

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).