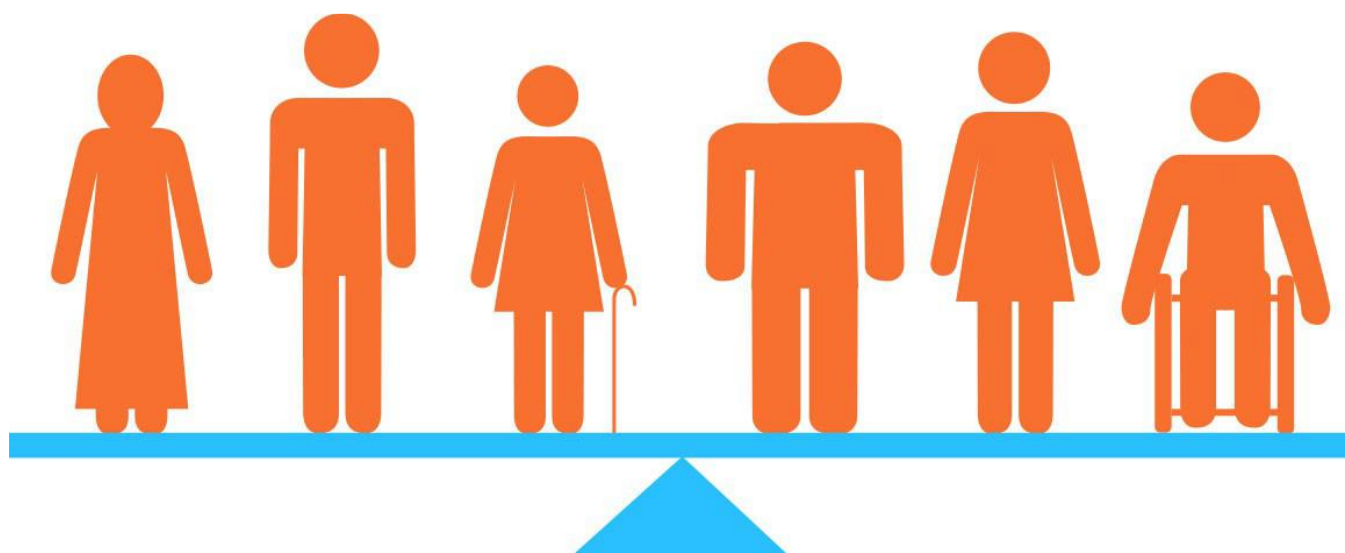




COMUNE DI CAPRIANO DEL COLLE

Piano Triennale delle Azioni
Positive
2024-2026



Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. del

ex art. 48 D. Lgs. n. 198/2006

*“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a
norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”*

Premessa

Il D.Lgs.n.198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” all’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono misure che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, in maniera specifica e ben definita, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 recante le “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”), specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il 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 nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l’inclusione lavorativa e sociale. La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la

realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea, ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026 del Comune di Capriano del Colle, in continuità con il precedente, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale.

Il Piano delle Azioni Positive, grazie alle segnalazioni del CUG, costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano verranno effettuate indagini circa lo stato di benessere lavorativo e organizzativo dei dipendenti del Comune di Capriano del Colle, attraverso la distribuzione di apposito questionario da compilare e restituire in forma anonima. Il materiale raccolto potrà essere fonte di studio e approfondimento da parte del CUG, per poter individuare eventuali criticità non segnalate e proporre quindi soluzioni e interventi mirati, in collaborazione con l'Amministrazione Comunale.

La situazione del Comune di Capriano del Colle

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, il personale del Comune di Capriano del Colle si è costantemente ridotto. In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese. Come ricordato nella Direttiva sopra citata *“un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”*.

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione e nonostante le difficoltà legate al reperimento di nuove risorse, nell'anno 2023 sono stati indetti tre concorsi e il personale dell'Ente ha subito finalmente un incremento dell'organico.

Struttura organizzativa

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale una quasi parità dei sessi.

La situazione del personale in servizio al 31/12/2023, infatti, è la seguente:

Lavoratori	Segretario	Ex Cat. D	Ex Cat. C	Ex Cat. B	LSU	Totale	%
Donne	1	2	6 (di cui 1 tempo determinato)	0	0	9	56%
Uomini		3 (di cui 1 cessato al 31/12/23)	2	2	0	7	44%

Personale suddiviso per fasce di età:

FASCE DI ETA'	DONNE	UOMINI
Meno di 30 anni	0	0
31-40	2	2
41-50	2	2
51-60	4	1
Oltre i 60 anni	0	2

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative):

Donne: n. 2

Uomini: n. 2

R.S.U.: donna

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: donna.

Si prende atto dell'equilibrio della presenza femminile, tranne che nel servizio tecnico manutentivo composto interamente da uomini. Si precisa tuttavia che la precedente Responsabile del servizio tecnico, ex dipendente del Comune di Capriano del Colle, era donna e l'attuale Responsabile, incaricata ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004, è donna.

Per contro, ciò è compensato dalla prevalenza femminile nel servizio amministrativo, composto da n. 4 donne e n. 1 uomo, oltre all'assistente sociale donna.

Obiettivi

Il comune di Capriano del Colle, vista la propria struttura organizzativa e l'eterogeneità dei suoi servizi ritiene necessario e doveroso continuare a migliorare la propria capacità di comunicare e di relazionarsi con i dipendenti, con il territorio e con le persone che vi vivono.

Una comunicazione efficace e un sistema relazionale e di partecipazione delle persone interne ed eterne dell'Amministrazione sono un buon punto di partenza per favorire la qualità dei servizi erogati e costituiscono fattori fondamentali per lo sviluppo ed il miglioramento continuo delle condizioni sociali.

Il Comune di Capriano del Colle, nella definizione degli obiettivi, si ispira ai seguenti principi:

- **Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;**
- **Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.**

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- ✓ Sviluppare nell'ambito dell'Amministrazione comunale la cultura di genere e della valorizzazione delle diversità;
- ✓ Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione;
- ✓ Valorizzare buone pratiche e soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza;
- ✓ Conoscere e valorizzare il capitale umano dell'Amministrazione;
- ✓ Promuovere le pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione;
- ✓ Rinforzare le "abilità personali" nei dipendenti.

Azioni

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

Azione 1 – Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere:

Sensibilizzare i/le dipendenti, promuovendo la cultura di genere attraverso la diffusione delle informazioni e la promozione di iniziative interne, organizzate anche in collaborazione con il CUG i cui compiti e attività devono essere supportati da adeguata azione formativa.

Nel Piano generale della Formazione triennale dei dipendenti viene inserita la programmazione di incontri informativi di sensibilizzazione sulle tematiche inerenti le attività di competenza del CUG, destinati sia ai componenti stessi che al personale dipendente.

Azione 2 – Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione:

- Promuovere la formazione e l'informazione di tutti i dipendenti al fine di riconoscere diverse forme di discriminazione, violenza, molestie, razzismo e sapere quali sono gli strumenti attualmente a loro disposizione per reagire e trovare supporto sia all'interno che all'esterno del Comune;
- Monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni attraverso la verifica dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione;
- Monitorare il rispetto del Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori;
- Verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali.

Azione 3 – Valorizzare buone pratiche e soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza:

- Promuovere il benessere lavorativo e organizzativo attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro al fine di favorire i bisogni di conciliazione del personale e salvaguardare sicurezza e salute.
- Distribuire un questionario sul benessere organizzativo e stress da lavoro correlato, con conseguente analisi dei risultati scaturiti dall'indagine e successiva individuazione e presentazione delle azioni di miglioramento e risoluzione delle criticità.

Azione 4 – Conoscere e valorizzare il capitale umano dell'Amministrazione:

Studio e individuazione di una possibile soluzione per creare la banca dati delle competenze in modo da aumentare il benessere organizzativo e la performance generale, prevedendo anche incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi.

Azione 5 – Promuovere le pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione:

Promuovere interventi formativi atti a diminuire il divario di competenze digitali dovute all'invecchiamento dei lavoratori/lavoratrici. Formazione su materie trasversali ai vari profili professionali e sulle procedure utilizzate presso la nostra amministrazione, con particolare riguardo ai neoassunti e ai ricollocati.

Azione 6 – Rinforzare le “abilità personali” (soft skills) nei dipendenti:

La competenza delle persone è un patrimonio importante per qualsiasi organizzazione, pubblica e privata, un principio più volte richiamato e formalmente da tutti condiviso, ma che spesso non vede comportamenti conseguenti a sostegno. In un contesto come quello pubblico non sempre efficiente, ma mutevole dal punto di vista della governance in cui sempre più si è costretti ad operare nell'incertezza dell'indirizzo politico o datoriale, in un quadro normativo caotico e mutevole e con risorse scarse (umane e finanziarie), le competenze “soft” diventano essenziali per riuscire ad operare, raggiungere gli obiettivi ed assicurare i servizi. L'obiettivo è quello di fare emergere queste competenze e riuscire a valorizzarle al meglio nei vari settori, anche attraverso incontri e formazione mirati.

Disposizioni finali

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione del PIAO. Il monitoraggio sull'applicazione e l'efficacia delle Azioni effettivamente adottate, sarà svolto dal Comitato Unico di Garanzia nei suoi compiti di verifica. La raccolta di consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni fornite da tutto il personale dipendente, sarà svolto dal CUG che, nei suoi compiti propositivi, potrà procedere a un'adeguata programmazione delle prossime Azioni Positive, formulata sulle reali esigenze rilevate.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Brescia ed alla Consigliera provinciale di parità. Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Capriano del Colle.