



Provincia di Brescia

PAP

Piano triennale delle azioni positive

2025/2027



PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disegualità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente.

Il Piano ha una durata triennale e individua le "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga fatta a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono incentrate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito di maggiore intervento, ma può essere svolta nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Il presente Piano delle Azioni Positive 2025-2027 individua le azioni descrivendone gli obiettivi e gli interventi al fine di realizzare politiche di conciliazione fra vita lavorativa e privata, che risultano sempre più preminenti, anche in considerazione della percentuale rilevante delle dipendenti di genere femminile (57,89%), che si trovano a svolgere, in maniera sempre più ampia, compiti di cura e supporto familiare.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

L'obiettivo è quello di stimolare la cultura della gestione delle risorse umane in un'ottica di genere, ponendo attenzione alle esigenze di uomini e donne, rimuovendo quegli eventuali ostacoli che si frappongono ad un paritario sviluppo di carriera.

La progettualità del Comune di Montirone si muove soprattutto nell'ambito delle azioni positive che mirano ad un mutamento della cultura organizzativa, che possono mettere in moto processi di trasformazione culturale e di riorganizzazione del lavoro, coinvolgendo tutti i dipendenti al fine di migliorare il "benessere organizzativo" di tutto il personale.

Resta comunque costante l'attenzione nel rilevare eventuali criticità della contrapposizione di genere e agire di conseguenza nella programmazione di azioni temporanee specifiche e ben definite per rimuovere le disparità.

Le politiche del lavoro già da tempo adottate nel Comune di Montirone, quali:

- Garanzia delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- La flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita;
- La riduzione dell'orario di lavoro per particolari situazioni personali o familiari;
- La partecipazione a corsi di formazione;
- La personalizzazione degli orari di lavoro finalizzata al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- La concessione dello smart working e del lavoro da remoto ovvero telelavoro;

si consolidano quali fattori determinanti per favorire il benessere organizzativo e la realizzazione di pari opportunità, di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne dipendenti dell'Ente.

Risorse umane del Comune di Montirone

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici.

L'accesso all'impiego nel Comune di Montirone da parte delle donne non incontra ostacoli, come si evince dai dati delle tabelle che seguono riferiti alla situazione occupazionale al 01/01/2025;

Alla data del 1/1/2025 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato/determinato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 19 - DONNE N. 11 UOMINI N. 8

A questi va aggiunto n. 1 Segretario Comunale.

MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE, DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

Lavoratori a tempo indeterminato	Funzionari	%	Istruttori	%	Operatori	%	Totale	%
Donne	6	66,67	5	62,50	0	0	11	57,89
Uomini	3	33,33	3	37,50	2	100	8	42,11
Totale	9	47,37	8	42,10	2	10,53	19	100

Il 57,89% dei lavoratori è rappresentato da donne e il 42,11% da uomini.

MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO

CATEGORIA	UOMINI		DONNE		TOTALE
Operatori	n.	%	n.	%	n.
Posti di ruolo a tempo pieno	2	100	0	0	2
Posti di ruolo part-time	0	0	0		0

Istruttori	n.	%	n.	%	n.
Posti di ruolo a tempo pieno	3	37,50	5	62,50	8
Posti di ruolo part-time	0	0	1	100	1
Funzionari	n.	%	n.	%	n.
Posti di ruolo a tempo pieno	3	33,33	6	66,67	9
Posti di ruolo part-time (c.d. scavalco di eccedenza)	0	0	0	0	0

MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DI TIPI DI LAVORO AGILE E ALTRI CONTRATTI

TIPOLOGIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
LAVORO DA REMOTO	1		1
SMARTWORKING			
ALTRI CONTRATTI			
TOTALE	1		1

Si fa presente che con delibera di Giunta n. 100 del 25/9/2024 è stato approvato il nuovo regolamento per il lavoro da remoto.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER FIGURA GIURIDICA E.Q., GENERE ED ETA'

		UOMINI					DONNE				
	Personale totale	<=30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	<=30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60
Funzionari EQ	4				1			1		2	

La composizione dell'organico risulta abbastanza equilibrata, emerge invece uno squilibrio della presenza maschile nell'area degli operatori. Tale squilibrio è da correlare unicamente alla tipologia dei profili ed alle relative mansioni. Le funzioni di responsabilità ed apicali (Funzionari e titolari di incarico di EQ), invece, non sono equamente distribuite, si nota infatti una netta predominanza femminile. **In ossequio di quanto suggerito in occasione del parere preventivo al PAP 2024/2026 si è provveduto a nominare titolare di incarico di EQ un dipendente di genere maschile, con contratto a tempo determinato cosiddetto "scavalco di eccedenza" di cui art. 1 comma 557 L. 311/2004.**

Il Segretario Comunale è una donna.

Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

OBIETTIVI DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il presente piano 2025 - 2027 si pone come obiettivi:

- 1) usufruire del potenziale delle risorse umane per valorizzare la missione dell'Ente;
- 2) favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di ciascuno, indistintamente, all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, di cittadini e cittadine;
- 3) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- 4) promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

n. 1

Usufruire del potenziale di risorse umane per valorizzare la missione dell'Ente.

Azioni positive:

promozione della partecipazione di tutti i dipendenti alle iniziative di formazione interna ed esterna;

incentivazione della crescita professionale e di carriera per tutti i dipendenti, indistintamente da sesso, posizione, religione, ceto sociale e/o inquadramento professionale.

n. 2

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze del personale all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti:

disciplina forme di flessibilità lavorativa; flessibilità

orario di lavoro.

Azioni positive:

Part-time, flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi, telelavoro e smart working.

Favorire, laddove le condizioni organizzative lo consentano, e nel rispetto dei limiti e delle disposizioni vigenti in materia, l'accoglimento di richieste di part-time da parte del personale, riconoscendo prioritariamente le richieste presentate motivate dall'esigenza di conciliazione del lavoro con gli impegni familiari.

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Favorire temporanee modificazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, così come previsto dall'articolo 36, co. 4, del CCNL 16.11.2022. Tali personalizzazioni potranno essere concesse previa valutazione del Responsabile del Dipartimento, compatibilmente con esigenze di funzionalità dei servizi. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare, quindi, le capacità del personale mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Possibilità di valutare l'uso dello smart working su richiesta del personale dipendente, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e dell'attività amministrativa da svolgere.

Attualmente sono presenti 1 part-time a 18 ore settimanali e 1 part time a 12 ore settimanali con il c.d. scavalco di eccedenza. Tali riduzioni dell'orario di lavoro sono state accolte per conciliare il lavoro con gli impegni familiari. Sempre con riferimento alla conciliazione lavoro-famiglia, sono

stati richiesti ed accordati dei cambi dell'orario di lavoro. Si provvederà inoltre, ai sensi dell'articolo 36 comma 4 CCNL 16.11.2022, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, ad utilizzare forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza. Ad alcuni dipendenti che ne hanno fatto richiesta sono stati concessi anche permessi retribuiti Legge 104/92 in modo da permettere che il proprio familiare con disabilità grave potesse essere assistito dal familiare lavoratore. Un dipendente svolge lavoro in smart working alcuni giorni la settimana).

n. 3

Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro da congedi di maternità/paternità.

Azioni positive:

Favorire, laddove le disposizioni per tempo vigenti in materia di assunzioni e di vincoli di spesa per il personale, la sostituzione di personale assente per periodi medio lunghi (congedi di maternità/paternità), al fine di: garantire la funzionalità dei servizi;

non aggravare i carichi di lavoro alle unità operative in servizio;

favorire il reinserimento del personale assente con presa in carico di attività e procedimenti senza arretrati e pendenze.

n. 4

Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azioni positive:

Programmare la partecipazione a dei corsi formativi ad hoc.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

In data 29/11/2021 con deliberazione di giunta comunale n° 52 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia con indicazione dei criteri di composizione.

In data 13/4/2022 con determinazione n. 93 del Responsabile dell'Area Economico Finanziario sono stati nominati i componenti del CUG; in data 14/11/2022 con determinazione n. 327 del responsabile dell'Area Economico Finanziaria si è provveduto a sostituire un membro dimissionario. In data 15/1/2025, con determina del Segretario Comunale n. 12, è stato nominato un nuovo Presidente del CUG.

Il CUG deve raccogliere osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e dalle RSU al fine di adottare azioni che possano migliorare l'ambiente lavorativo e le relazioni interpersonali e deve potenziare la sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali, nonché su tutti i temi delle pari opportunità.

DURATA E PUBBLICAZIONE DEL PIANO

Il piano ha durata triennale (2025/2027) e viene aggiornato annualmente.

Il Piano delle azioni positive (PAP) dovrà essere pubblicato all'Albo Online, sul sito internet dell'ente www.comune.montirone.bs.it nella sezione Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Dati ulteriori, e nei luoghi accessibili a tutti i dipendenti (in corrispondenza delle apparecchiature marcatempo).

ENTRATA IN VIGORE

Il presente piano triennale entra in vigore a partire dalla data di adozione della deliberazione di approvazione.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge n. 125 del 10.04.1991 “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”, ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. Del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità);
- Decreto legislativo n.165 del 30.03.2001 - "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- Decreto legislativo n.198 del 11.04.2006 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28.11.2005. n. 246”;
- Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 23.05.2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- Decreto legislativo n. 81 del 09/04/2008 art. 28, comma 1, sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui la valutazione di cui all'art. 17, comma 1 lettera a) dello stesso D. Lgs, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;
- Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009 “Attuazione della Legge 4.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione”;
- Legge n.183 del 4.11.2010 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;
- Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 07 luglio 2010 sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne;
- Raccomandazione CM/Rec (2010) 5 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulle misure volte a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere;
- Direttiva del 4.03.2011 concernente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26 giugno 2019 avente ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 recante Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo;
- Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni ai sensi del Decreto-Legge n. 36 del 30.04.2022 convertito con modificazioni in Legge n. 79 del 29.06.22;
- Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022.