

## 2.2 Piano Azioni Positive per le Pari Opportunità

Atteso che il vigente quadro normativo in materia di azioni positive comprende:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della - parità uomo – donna nel lavoro”;
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- Direttiva Funzione Pubblica n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- Legge 4 novembre n. 183/2010 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- Linee guida sulla “parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” emanate ai sensi dell’art. 5 D.L. 36/2022;

Considerato che:

- l’art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano “*Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*” e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, detti piani hanno durata triennale e, secondo la direttiva n. 2/2019, devono essere aggiornati annualmente;
- con la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche;
- punti di forza e principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità;
- in tale ottica, l’organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l’organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell’orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare;
- l’adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di Legge ma nel contesto del nostro Comune vuole anche dimostrare una significativa attenzione alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne e all’assenza di ogni forma di discriminazione.

L’art. 48 co. 1 D.Lgs. 198/2006, rubricato “*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*”, prevede che i Comuni, sentiti la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell’ambiente di lavoro, tra uomini e donne, l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua. Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57,

comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001). Stante il loro collegamento con il Piano delle Performance di cui al d.lgs. 150/2009, detti piani devono essere aggiornati annualmente.

Il Piano delle Azioni Positive, a partire dall'art. 6 del D.L. 80/2021, è contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il Piano delle Azioni Positive relativo al **triennio 2025/2027**, è stato rivisto e aggiornato con la situazione aggiornata del personale al 31.12.2024. Il Piano, che qui integralmente si riporta, è stato inviato all'ufficio della Consigliera per la Parità, istituito presso la Provincia di Brescia, in data 05.02.2025, prot.1724, per il prescritto parere ed è stato ricevuto parere positivo in data 07.02.2025, prot.2040.

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

### • Riferimenti legislativi e obiettivi generali

La legge n.125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro" e i dlgs. n.198/06 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- *Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente*
- *Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale*
- *Valorizzazione delle caratteristiche di genere*

Nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art.2, comma 6, della L.125/91 e degli artt.7,comma1 e 61 del D.lgs. 29/93, devono essere definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.

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 valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

In merito, la Guida comunitaria alla valutazione dell'impatto di genere offre questo spunto di riflessione: "decisioni politiche che appaiono neutre rispetto al sesso possono avere un impatto differente sulle donne e sugli uomini, anche se tale effetto non era voluto né previsto. La valutazione dell'impatto rispetto al sesso viene effettuata per evitare indesiderate conseguenze negative e migliorare la qualità e l'efficacia delle politiche".

Con il piano delle azioni positive si intende rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e si intende attuare il diritto allo stesso trattamento ed alla pari dignità attraverso "interventi" tendenti a cambiare le tendenze culturali che frenano l'effettiva eguaglianza tra i sessi.

Una particolare attenzione viene riservata alla politica dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro per realizzare una migliore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, e cicli di vita che non determinino discriminazioni in base al sesso. In quest'ottica si intendono sostenere le azioni positive che si inquadrano in un approccio al lavoro innovativo, che riconosce valore non solo all'attività produttiva remunerata, ma anche all'attività complessiva svolta nell'arco della vita con adeguato riconoscimento dell'impegno familiare.

- **Descrizioni azioni in programma:**

- Promuovere la qualità del lavoro;
- Monitorare i percorsi di carriera, formazione e mobilità dei dipendenti e delle dipendenti all'interno dell'amministrazione al fine di rimuovere i vincoli allo sviluppo professionale, con particolare riferimento alle donne;
- Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), anche per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne, tenendo conto che tale organizzazione deve conciliare con le esigenze dei cittadini che risiedono e lavorano sul territorio;
- Esame preventivo sui bandi di selezione pubblica di personale e sui bandi per progressione verticale, al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione;
- Valorizzazione del personale attraverso l'attuazione di un piano della formazione e della cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità, che ponga particolare attenzione alle attitudini e competenze della componente femminile dell'ente. Tale formazione deve tenere in particolare considerazione la promozione delle competenze specifiche e professionali, delle attitudini e delle capacità delle donne, deve svolgersi con modalità orarie compatibili con le esigenze femminili, al fine di assicurare pari opportunità nello sviluppo della carriera;
- Sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali nel luogo di lavoro;
- Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Mettersi in rete con i Comitati Pari Opportunità presenti sul territorio del comprensorio per promuovere comuni iniziative;
- Attualmente, rispetto alla dotazione organica di Borgo San Giacomo, è rispettato il principio di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, contando n. 3 presenze femminili in posizione apicale su un totale di n. 4 aree organizzative con un numero complessivo di 16 dipendenti;

- Scadenziario annuale delle riunioni

Per la realizzazione delle azioni programmate si prevede **almeno 1 riunione** annua.

***Note sull'orario attuale***

La formulazione di un orario di servizio, di lavoro e di apertura al pubblico che consenta di contemperare l'esigenza dei dipendenti, di organizzare al meglio il tempo dedicato al lavoro ed il tempo dedicato alla famiglia, con le esigenze di organizzazione del lavoro e di servizio ai cittadini, è in linea di massima attuata.

L'organico del Comune di Borgo San Giacomo alla data del 31-12-2024 è di n. 16 dipendenti (compreso il segretario comunale in reggenza).

<b>CATEGORIA DI INQUADRAMENTO</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
SEGRETARIO COMUNALE		1
LIV. 8 (EX D7)		1
LIV. 7 (EX D6)		1
LIV. 7 (EX D4)		1
LIV. 7 (EX D1)	1	
LIV. 6 (EX C6)		1
LIV.6 (EX C5)	1	3
LIV. 6 DIF. 1(EX C4)		1
<b>LIV. 6 DIF. 1 (EX C3)</b>		1
<b>LIV. 6 (EX C2)</b>	1	
<b>LIV. 5 DIF. 1 (EX B6)</b>	1	
<b>LIV. 4 (EX B4)</b>	1	
<b>LIV. 4 (EX B2)</b>	1	
<b>TOTALI</b>	<b>6</b>	<b>10</b>

Ulteriori dati circa la composizione dell'organigramma del Comune di Borgo San Giacomo sono reperibili sul Conto Annuale del personale – anno 2024 – redatto dall'Ufficio ragioneria.

### **Nuove Assunzioni nell'anno 2025: copertura dei posti che si dovessero rendere vacanti**

<b>Comune di Borgo San Giacomo</b>	
<b>PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025- 2027</b>	
<b>ENTE PROMOTORE</b>	<b>Comune di Borgo San Giacomo</b>
<b>DOVE</b>	<b>Comune di Borgo San Giacomo</b>
<b>QUANDO</b>	<b>Triennio 2025 – 2027</b>

<b>DESTINATARI</b>	Tutte le risorse umane del Comune di Borgo San Giacomo
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	Risorse di bilancio per la formazione del personale e, se disponibili, fondi stanziati dalla Provincia di Brescia per finanziare le azioni positive promosse dall'ente.
<b>CONTENUTI</b>	L'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone si rende necessaria al fine di rimuovere comportamenti molesti e lesivi delle libertà personali dei singoli e di superare quegli atteggiamenti che arrecano pregiudizio allo sviluppo dei corretti rapporti umani e professionali tra colleghi e colleghe di lavoro.
<b>AZIONI/OBIETTIVI</b>	<p>Monitoraggio sulla condizione del personale dell'Ente</p> <p>Studio sugli avanzamenti di carriera negli ultimi 5 anni</p> <p>Rilevazione della soddisfazione dei dipendenti e delle dipendenti, dei dirigenti e delle dirigenti nell'utilizzo del part-time e degli altri strumenti contrattuali e legislativi di conciliazione</p> <p>Istituzione del comitato pari opportunità (C.P.O.) anche in forma associata con altri enti limitrofi al nostro territorio</p> <p>Divulgazione della normativa sulle pari opportunità</p> <p>Formazione dei dirigenti e/o responsabili dei servizi, che avranno cura di promuovere e la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing sul posto di lavoro.</p>

### Obiettivi

Il Comune di Borgo San Giacomo, nella redazione del presente piano, si pone l'obiettivo di rispettare e valorizzare il principio di pari opportunità, come disciplinato dalla Costituzione, con le tutte le sue implicazioni. L'Ente intende porre in essere azioni positive per raggiungere il predetto obiettivo e quindi come strategia utile a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

Con il piano delle azioni positive si intende rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e si intende attuare il diritto allo stesso trattamento ed alla pari dignità attraverso "interventi" tendenti a cambiare le tendenze culturali che frenano l'effettiva eguaglianza tra i sessi.

Una particolare attenzione viene riservata alla politica dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro per realizzare una migliore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, e cicli di vita che non determinino discriminazioni in base al sesso. In quest'ottica si intendono sostenere le azioni positive che si inquadrano in un approccio al lavoro innovativo, che riconosce valore non solo all'attività produttiva remunerata, ma anche all'attività complessiva svolta nell'arco della vita con adeguato riconoscimento dell'impegno familiare.

- **Descrizioni azioni in programma:**
  - Promuovere la qualità del lavoro;

- Monitorare i percorsi di carriera, formazione e mobilità dei dipendenti e delle dipendenti all'interno dell'amministrazione al fine di rimuovere i vincoli allo sviluppo professionale, con particolare riferimento alle donne;
- Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), anche per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne, tenendo conto che tale organizzazione deve conciliare con le esigenze dei cittadini che risiedono e lavorano sul territorio;
- Esame preventivo sui bandi di selezione pubblica di personale e sui bandi per progressione verticale, al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione;
- Valorizzazione del personale attraverso l'attuazione di un piano della formazione e della cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità, che ponga particolare attenzione alle attitudini e competenze della componente femminile dell'ente. Tale formazione deve tenere in particolare considerazione la promozione delle competenze specifiche e professionali, delle attitudini e delle capacità delle donne, deve svolgersi con modalità orarie compatibili con le esigenze femminili, al fine di assicurare pari opportunità nello sviluppo della carriera;
- Sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali nel luogo di lavoro;
- Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Mettersi in rete con i Comitati Pari Opportunità presenti sul territorio del comprensorio per promuovere comuni iniziative;
- Attualmente la dotazione organica di Borgo San Giacomo rispetta il principio di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, contando n. 3 presenze femminili in posizione apicale su un totale di n. 4 aree organizzative con un numero complessivo di 16 dipendenti;

#### ***Note sull'orario attuale***

La formulazione di un orario di servizio, di lavoro e di apertura al pubblico che consenta di contemperare l'esigenza dei dipendenti, di organizzare al meglio il tempo dedicato al lavoro ed il tempo dedicato alla famiglia, con le esigenze di organizzazione del lavoro e di servizio ai cittadini, è in linea di massima attuata. Si rinvia inoltre al successivo punto "3.2 Organizzazione del lavoro agile" per le modalità di attuazione del c.d. smart working.

Qualora si rendesse necessario personalizzare l'orario di lavoro di un dipendente o una dipendente per ragioni familiari o personali, la richiesta del lavoratore o della lavoratrice sarà attentamente valutata dalla Giunta Comunale, posto che l'orario dovrà comunque essere compatibile con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.