



Comune di Sadrina

Provincia di Bergamo

**PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO
2025/2027
(ART. 48, COMMA 1, D~LGS.
11.04.2006, N. 198)**

Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. del

Premessa:

le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità fra 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 indiretta che diretta, e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità fra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28.11.2005 n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al Decreto Legislativo 23.05.2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” ed alla Legge 10.04.1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo/donna nel lavoro”.

La direttiva 23.05.2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella pubblica amministrazione 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 introdotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Sedrina, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche la fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dei dati del personale

L’analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2024 presenta il seguente quadro di raffronto tra le situazioni di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI: n. 9 (di cui n. 2 a tempo determinato)

DI CUI: N. 6 DONNE

N. 3 UOMINI

Come da seguente schema:

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Area funzionari ad elevata qualificazione	2	1	3
Istruttori	2	2	4
Operatori Esperti	2	0	2
Totale	6	3	9

Di cui incarichi di posizione organizzativa nell’ambito dell’area funzionari ad elevata qualificazione al 31.12.2024:

Donne 2

Uomini 1

TOTALE 3

Di cui incarichi di posizione organizzativa nell'ambito dell'area istruttori al 31.12.2024:

Donne 0

Uomini 1

TOTALE 1

Il presente piano delle azioni positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'ente.

Art. 1

OBIETTIVI

Il Comune, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

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

- **Obiettivo 1**: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.
- **Obiettivo 2**: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.
- **Obiettivo 3**: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4**: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2

AMBITO DI AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO

(OBIETTIVO 1)

Il Comune di Sedrina si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali
- casi di mobbing
- atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazione

Art. 3

AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI

(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità e di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta di un candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezione che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogative di soli uomini o di sole donne nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Sedrina valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4

AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE

(OBIETTIVO 3)

1. Le attività formative che possono consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.
Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione di orari, sedi e quant'altro utile a rendere accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità o assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere la competenza ad un livello costante.

Art. 5

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIA

(OBIETTIVO 4)

Il Comune di Sedrina favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante, ove possibile, una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, 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.

Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal CCNL.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto delle normative nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Il Comune di Sedrina promuove pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori.

Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Inoltre particolare necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio tra le esigenze dell'amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorire la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Art. 6

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale www.comune.sedrina.bg.it, alla Sezione "Amministrazione Trasparente", Sottosezione "Altri contenuti – Dati ulteriori", all'albo pretorio e diffuso tra il personale dipendente.

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