



COMUNE DI PAVONE DEL MELLA
PROVINCIA DI BRESCIA

PIANO DI AZIONI POSITIVE
PER IL TRIENNIO 2022-2024

1) Introduzione

Il Comune di Pavone del Mella, con l'adozione del piano delle azioni positive, auspica risultati concreti per il benessere organizzativo dell'Ente nel suo complesso.

Le azioni positive previste mirano a facilitare la rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza tra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze e aspirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro con conseguente innalzamento del livello dei servizi offerti.

Occorre chiarire che le azioni positive non riguardano solamente le donne, bensì la totalità dei dipendenti, pur nella consapevolezza che in Italia i carichi familiari - per cultura e per organizzazione familiare - gravano tendenzialmente sul genere femminile.

Il presente documento intende suggerire qualche correttivo per quanto attiene al diverso impatto che le situazioni tipiche della vita lavorativa hanno rispetto al genere.

Secondo la definizione contenuta nell'art. 42 del D.Lgs. n. 198/2006, le azioni positive hanno i seguenti scopi prioritari:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate, ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Nell'ambito del Comune di Pavone del Mella si rileva una percentuale del 40% di presenza femminile sul numero complessivo dei dipendenti e del 55% relativamente al solo personale impiegatizio.

La presenza delle donne, seppur non prevalente sul totale dei dipendenti, interroga l'Ente circa la necessità di valorizzare questa risorsa, pone con forza la questione della conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, richiede un'organizzazione del lavoro che non privilegi sempre e comunque la cultura della presenza senza limiti di orario, ma sia centrata sugli obiettivi.

Oggi è sempre più necessario organizzare gli interventi di conciliazione, per rispondere a un bisogno unitario delle persone e delle famiglie nelle diverse fasi del ciclo di vita.

Al tempo stesso la conciliazione è una questione complessa, che da un lato intercetta leve e politiche diverse - economiche, d'impresa, del lavoro, dei servizi alla persona, della casa, della salute, territoriali e di coesione sociale - dall'altro chiama in causa più direttamente le persone e le famiglie, le associazioni e il mondo del Terzo settore, gli Enti e le istituzioni a livello locale, il mondo dell'impresa e le parti sociali.



COMUNE DI PAVONE DEL MELLA

PROVINCIA DI BRESCIA

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

2) Le Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione - Quadro normativo

Sono ormai numerosi gli interventi normativi dedicati alla realizzazione della parità e delle pari opportunità e alla individuazione di modalità e di strumenti attuativi destinati anche alle Pubbliche amministrazioni.

Tra questi si richiamano:

- la legge n. 125/2001 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro) che costituisce il fondamento della disciplina delle Pari Opportunità;
- il D.Lgs. n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), il cui art. 7, comma 1, prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscano parità tra gli uomini e le donne per l'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro;
- il D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), volto a rimuovere le discriminazioni di genere e la promozione del principio di parità e pari opportunità, che all'art. 48, introduce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- la Direttiva del 23 maggio 2007 (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne), emanata dal Ministero per le Riforme e Innovazione nella P.A. e dal Ministero per le pari opportunità in recepimento della Direttiva 2006/54/CE per l'attuazione di misure che realizzino effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici degli enti pubblici.

Visto il D. Lgs. 165/2001;

Il Comune di Pavone del Mella

- ▲ tutela e riconosce come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari dignità e libertà della persona dei lavoratori;
- ▲ riconosce il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- ▲ ritiene prioritaria la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- ▲ favorisce la pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale, tenendo conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- ▲ si attiva, nel proprio ambito familiare, al fine di favorire le azioni volte a conciliare la vita lavorativa e la vita familiare.



COMUNE DI PAVONE DEL MELLA
PROVINCIA DI BRESCIA

**AZIONI ATTUATE NELL'AMBITO DELLA GESTIONE
DEL PROPRIO PERSONALE DIPENDENTE**

La situazione attualmente vigente è in linea con le previsioni di legge, che vengono integralmente applicate. Il quadro esistente è il seguente:

Interventi mirati per il superamento delle condizioni di sotto rappresentazione femminile e per migliorare il ruolo delle donne per l'organizzazione complessiva del Comune.

Nel rispetto della Legge n° 125/91:

- ▲ previsione nella predisposizione dei concorsi e delle selezioni, della rappresentanza femminile in ragione di 1/3 (un terzo), salva motivata impossibilità;
- ▲ previsione nei bandi di concorso, dell'applicazione della legge n° 125/91;
- ▲ previsione che le società di lavoro temporaneo che partecipano a gare indette dall'Amministrazione, dichiarino di essere in regola con il disposto di cui all'art. 9 della legge n° 125/91 relativo alla situazione del personale maschile e femminile in organico.

L'organizzazione interna degli uffici può contare su una adeguata presenza femminile, pari al 40% del numero complessivo dei dipendenti, percentuale che supera il 55% per il solo personale impiegatizio. E' assicurata la presenza significativa femminile, anche negli incarichi di responsabilità, nell'ambito dell'Amministrazione Locale. Esistono infatti tre posizioni direttive di cui una è ricoperta da una donna.

DIPENDENTI DONNE NR.	DIPENDENTI UOMINI NR.
4	6
TOTALE DIPENDENTI NR. 10	

Interventi volti a migliorare l'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti

Tra i doveri dei dipendenti vi è l'obbligo di mantenere, sul luogo di lavoro, una condotta informata a principi di correttezza, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona, nel rispetto delle leggi vigenti in materia. Alcuni comportamenti sono stati ulteriormente precisati dall'Amministrazione in una lettera che si allega alla presente.

Interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita lavorativa e della vita familiare

ORARIO DI LAVORO

- ▲ è prevista una flessibilità nell'orario di inizio e fine lavoro rispetto al normale orario di lavoro, gestito di comune intesa fra l'Amministrazione ed il dipendente, nel rispetto delle esigenze organizzative e di servizio;
- ▲ per i dipendenti part-time (al momento un solo dipendente al 97,22% si trova in questa situazione), verrà tempestivamente esaminata e, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ufficio, accolta la richiesta di aumento o diminuzione del numero di ore lavorative. Ogni richiesta di passaggio al part-time o di ritorno al tempo pieno sarà tempestivamente esaminata.
- ▲ l'orario di lavoro è diversificato, su richiesta ed in base alle esigenze familiari e personali segnalate, compatibilmente con le esigenze organizzative e con il tipo di attività svolta.



COMUNE DI PAVONE DEL MELLA

PROVINCIA DI BRESCIA

AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

- ▲ è garantito l'aggiornamento professionale e l'adeguamento dei programmi formativi, sottoponendo ai dipendenti calendari di corsi organizzati, compatibili con le mansioni svolte e proponendone la frequenza.

IN CASO DI ASSENZE PER MATERNITA'

- ▲ si procederà alla sostituzione delle dipendenti assenti per maternità, con le modalità tecniche che si riterranno opportune. Si prevede anche un periodo di affiancamento della sostituita e della sostituita, per consentire un reinserimento dopo la maternità il meno problematico possibile;
- ▲ sarà proposta, laddove ritenuta necessaria, la frequenza ai corsi di formazione per chi è rimasto assente dal lavoro per congedo parentale.

Al fine di garantire il mantenimento di una adeguata presenza dei due sessi, l'Amministrazione Comunale si impegna a rispettare l'obbligo di motivare in modo adeguato l'eventuale scelta del candidato, sia in caso di accesso dall'esterno, sia in caso di progressione di carriera e/o di attribuzione di posizioni/funzioni, ogni volta che sussista analoga qualificazione e preparazione professionale tra i candidati di sesso diverso e sussista altresì un divario tra i generi nell'attività o posizione gerarchica interessata dall'assunzione o dalla progressione in carriera, non inferiore ai 2/3, ai sensi di legge.

In ogni caso, l'Amministrazione Comunale dichiara di attenersi, per la progressione orizzontale, all'applicazione di soli criteri meritocratici.

AZIONI ATTUATE NELL'AMBITO TERRITORIALE DI COMPETENZA

L'art. 7 prevede che i Piani delle Azioni Positive vengano predisposti dall'Ente con riferimento all'ambito di competenza, quindi non solo con riferimento alla Pubblica Amministrazione intesa come datore di lavoro, ma, in vista del particolare ruolo sociale rivestito e svolto, anche con riferimento ad un più ampio contesto istituzionale.

I Piani delle Azioni Positive, con lo scopo di alleggerire il peso dell'organizzazione del tempo lavoro che deve conciliarsi con le responsabilità familiari e consentire quindi una migliore qualità della vita, non necessariamente sono rivolti solo all'interno dell'organizzazione amministrativa.

L'ambito di operatività cui si riferisce la disposizione, legittima l'adozione di piani allargati ad una più ampia utenza femminile, sempre finalizzati all'obiettivo previsto dalla norma: rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro e di lavoro tra uomini e donne.

AZIONI IN AMBITO TERRITORIALE CHE PERMETTONO ALLE DONNE LAVORATRICI DI CONCILIARE LA VITA LAVORATIVA E LA VITA FAMILIARE

SERVIZI PER L'INFANZIA

MICRONIDO INTEGRATO

Per fornire un valido supporto alle lavoratrici e lavoratori con maggior carico familiare e per creare le condizioni favorevoli per un sereno rientro dalla maternità, è disponibile sul territorio Comunale una struttura di micronido: Micro Nido Integrato "Alessandro Lonati" (c/o Scuola dell'Infanzia Mons. G. Davini) che garantisce servizio di refezione e altresì i servizi di anticipo e/o posticipo coprendo la fascia oraria complessiva che va dalle ore 7:30 alle ore 18:00. Il servizio è operativo da settembre a luglio.



COMUNE DI PAVONE DEL MELLA

PROVINCIA DI BRESCIA

SCUOLA DELL'INFANZIA

Viene garantito il servizio di trasporto scolastico sia all'ingresso che all'uscita, con copertura dell'intero territorio comunale. La Scuola dell'Infanzia "Monsignor G. Davini" garantisce anche il servizio di refezione scolastica nonché i servizi di anticipo e/o posticipo coprendo la fascia oraria complessiva che va dalle ore 7:30 alle ore 18:00.

SCUOLA PRIMARIA E SECONDARIA DI PRIMO GRADO

Viene garantito il servizio di trasporto scolastico sia all'ingresso che all'uscita, con copertura dell'intero territorio comunale. Viene erogato il servizio mensa, sia alla Scuola Primaria che a quella Secondaria. Nel periodo autunno/inverno l'Assessorato alla Pubblica Istruzione organizza attività di doposcuola.

CORSI DI ALFABETIZZAZIONE

Al fine di favorire l'inserimento delle persone straniere senza che questo debba comportare penalizzazioni qualitative per gli studenti italiani e non essendo disponibile la figura del Mediatore Culturale, vengono organizzati dall'Assessorato alla Pubblica Istruzione dei corsi di alfabetizzazione rivolti soprattutto alle donne adulte extra-comunitarie. Questo per rimuovere la condizione di sottomissione che si verifica spesso nelle comunità di recente insediamento a Pavone del Mella.

CENTRO RICREATIVO ESTIVO

Vengono organizzate attività ricreative con finalità educative e di socializzazione durante il periodo estivo. L'Oratorio realizza il "GREST" per bambini e ragazzi a partire dalla classe prima della Scuola Primaria di Primo grado fino alla classe terza della Scuola Secondaria di Primo grado; con il patrocinio del Comune di Pavone del Mella, avvalendosi anche di contributo economico. Mentre la Scuola dell'Infanzia si occupa di realizzare attività per i bambini piccoli sino alla prima classe della Scuola Primaria di Primo Grado per tutto il mese di luglio.

SERVIZI ALLA FAMIGLIA

- ▲ Oltre ai servizi destinati ai minori, vi sono quelli erogati agli anziani e che possono considerarsi un validissimo aiuto alle donne lavoratrici, che spesso devono anche organizzare il proprio tempo lavoro in funzione delle persone anziane presenti in famiglia e da accudire.
- ▲ Il Comune assicura il Servizio di assistenza domiciliare, la fornitura dei pasti a domicilio, il servizio di Telesoccorso, il servizio di trasporto a domicilio.
- ▲ Viene inoltre garantita l'apertura di tutti gli Uffici Comunali anche il sabato mattina.
- ▲ È, inoltre, prevista la possibilità di richiedere servizi comunali direttamente via Internet, scaricando la modulistica ed inviandola all'indirizzo del Comune.

Il presente piano ha durata triennale e copre il triennio dal **01.04.2022** al **01.04.2024**.

