

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025

FONTI NORMATIVE

- 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;
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche".

PREMESSE

L'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, 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.

Con la successiva 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.

I 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 può e deve diventare per il Comune una significativa e fondamentale attenzione alla difesa delle pari opportunità tra uomini e donne.

IL CONTESTO

I dati sotto riportati, riferiti alla data odierna, dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Orzinuovi da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per la categoria D.

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Tot
Donne	7 (1PT)	13 * (2PT)	8 (1PT)	28
Uomini	6 ** (1PT)	9 **	4	19
Totale	13	22	12	47

*= una lavoratrice presta servizio in convenzione e una in comando

**= cinque lavoratori prestano servizio in comando, due sono in convenzione e uno è in aspettativa sindacale

È presente un Segretario Comunale, in convenzione con il comune di Orzivecchi, uomo.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198.

I PRINCIPI

Il Comune di Orzinuovi:

- 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 territoriale, al fine di favorire le azioni rivolte alle donne che vi abitano per consentire loro di conciliare la vita lavorativa e la vita familiare.

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:

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

Nel rispetto della Legge n. 125/1991:

- previsione nel Regolamento comunale per la disciplina dei concorsi e delle selezioni, della rappresentanza femminile nelle commissioni in ragione di 1/3 (un terzo), salva motivata impossibilità;
- previsione, nei bandi di concorso, dell'applicazione della legge n. 125/1991;

L'organizzazione interna degli uffici può contare su una forte presenza femminile, superiore al 50% netto del numero complessivo dei dipendenti assunti in servizio.

È assicurata la presenza femminile, in modo significativo, negli incarichi di responsabilità. Nell'ambito dell'Amministrazione Locale, infatti, tre Posizioni Organizzative sono ricoperte da donne.

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

L'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, prevede l'istituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente. Stretta è quindi la collaborazione con l'Amministrazione nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Il CUG del comune di Orzinuovi è stato da ultimo rinnovato con Determinazione del Segretario Generale n. 277 del 16/06/2021, i componenti del Comitato sono due in rappresentanza dell'Amministrazione e due in rappresentanza delle organizzazioni sindacali e altrettanti componenti supplenti.

È stato inserito tra i doveri dei dipendenti, equiparandolo a tutti gli effetti a quelli elencati nel Codice di comportamento, l'obbligo di mantenere sul luogo di lavoro una condotta uniformata ai principi di correttezza, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona.

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

▪ ORARIO DI LAVORO

È prevista una fascia di flessibilità di inizio, pari a mezz'ora rispetto al normale orario di lavoro, per tutti i dipendenti;

Per i dipendenti viene tempestivamente esaminata e, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ufficio, accolta, la richiesta di passaggio a part-time, sia con part time verticale che orizzontale, dando precedenza a motivazioni di ordine familiare, così come ogni richiesta di ritorno a full time, compatibilmente con la disciplina vigente in materia.

L'Amministrazione, già ad inizio pandemia e per tutta la durata della stessa, è riuscita a consentire prontamente ai dipendenti la possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile, senza dover utilizzare istituti d'assenza di diritto.

L'Amministrazione ha predisposto il POLA (Piano Organizzativo del lavoro Agile) che è in corso di adeguamento al nuovo CCNL 2019/2021 e fatto quanto necessario per l'attivazione dello stesso, raccogliendo anche le manifestazioni d'interesse da parte dei dipendenti interessati a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.

▪ AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

È garantito l'aggiornamento professionale e l'adeguamento dei programmi formativi, sottoponendo a tutti i dipendenti proposte di corsi e convegni formativi e di aggiornamento compatibili con le mansioni svolte e proponendone la frequenza.

Nell'ambito dell'aggiornamento e della formazione si garantisce lo sviluppo della "cultura di genere", diffondendo la conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali, attraverso la messa a disposizione di tutti i dipendenti sulla rete Intranet, nella sezione "Formazione", del D. Lgs. n. 198\2006 "Codice delle pari opportunità" e del D. Lgs. n. 151\2001 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità".

▪ ASSENZE PER MATERNITÀ

Ove la normativa sul pareggio di bilancio lo consenta, si procede alla sostituzione del personale assente per maternità, o meglio per congedo parentale, con l'istituto del lavoro flessibile e con possibile periodo di affiancamento tra sostituita/o e sostituita/o, per consentire un reinserimento dopo la maternità senza pendenze di arretrati;

Viene proposta in via prioritaria la frequenza ai corsi di formazione per chi è rimasto assente dal lavoro per congedo parentale.

OBIETTIVI FUTURI – AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

1. Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Azioni:

- Creazione sul nuovo sito istituzionale in corso di costruzione ed aggiornamento di un'apposita sezione del sito internet dedicata al CUG;
- Promuovere il riconoscimento delle funzioni e del ruolo del CUG, quale valore aggiunto per l'Amministrazione.

2. Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia.

Azioni:

- Programmare lo sviluppo del lavoro agile secondo una debita pianificazione anche alla luce delle linee guida contenute nel PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione);
- Valutare particolari situazioni familiari dei dipendenti (es. cura di familiari malati o necessità di assistere figli in età scolare nel periodo estivo) per la concessione di eventuali nuovi orari di lavoro a tempo parziale/speciale, compatibilmente con le primarie esigenze

organizzative dell'Ente.

3. Favorire la partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale.

Azioni:

- Nei contratti decentrati è richiamato l'impegno dell'Amministrazione ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità, predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione del d.lgs.198/2006, approvativo del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna;
- Definire annualmente le necessità formative dell'Ente e darne adeguata pubblicità a tutti i dipendenti nelle forme più opportune;
- Garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, anche mediante il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed in e-learning;
- Individuare corsi formativi su temi quali la gestione dei conflitti, la comunicazione, le pari opportunità, la gestione relazione, l'autostima.

4. Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro e nelle valutazioni

Azioni:

- Dichiarare espressamente il principio di pari opportunità tra uomini e donne nei bandi di selezione del personale;
- Assicurare la parità di genere nelle Commissioni di selezione, in conformità alle disposizioni di legge;
- Al fine di garantire la rappresentanza femminile sarà rispettato nelle nuove assunzioni, l'obbligo di motivare in modo adeguato l'eventuale scelta di un candidato di sesso maschile, sia in caso di accesso dall'esterno, che 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.

5. Indagine sul Benessere Organizzativo

Azioni:

- Valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione;
- Effettuare un'indagine che miri a conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, ad individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane, il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance e la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico. In base alle criticità emerse prevedere alcune azioni di miglioramento organizzativo e gestionale;
- Prevedere incontri periodici tra superiori e dipendenti, per verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e migliorare/correggere i risultati di performance complessiva.

6. Rischio da stress lavoro correlato

Azioni:

- Ripetere la valutazione del rischio da stress da lavoro correlato in modo da verificare e risolvere eventuali situazioni critiche evidenziate in sede di analisi dei questionari compilati dai collaboratori;

7. Valorizzazione risorse umane

Azioni:

- Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- Sono previsti per la c.d. progressione orizzontale requisiti esclusivamente meritocratici, principio che ci si impegna a riconfermare anche nel futuro;

- Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni;
- Progettare azioni per rendere trasparenti i procedimenti ed i criteri di progressione e dell'assegnazione degli incarichi valorizzando le competenze del personale anche attraverso un'adeguata rotazione nell'attribuzione degli stessi.

Ai sensi della L. 120/2011 sarà garantito, ove sussistesse la fattispecie, l'equilibrio tra i generi nell'ambito di società controllate o partecipate del comune o in caso di nomina di rappresentanti in enti/ istituzioni/ aziende

Azioni attuate nell'ambito territoriale di competenza

Il D. Lgs. 198/2006 prevede che i Piani delle azioni positive vengano predisposti dall'Ente con riferimento all'ambito di competenza, quindi non solo con riferimento all'Ente quale P.A., intesa come datore di lavoro, ma, in vista del particolare ruolo sociale rivestito e svolto dal Comune, anche con riferimento ad un più ampio contesto istituzionale.

I Piani delle azioni positive, con lo scopo di alleggerire per i cittadini 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 e maschile) sempre finalizzati all'obiettivo previsto dalla norma di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro e di lavoro tra uomini e donne.

Seguono le Azioni in ambito territoriale che permettono alle donne lavoratrici di conciliare la vita lavorativa e la vita familiare.

SERVIZI PER L'INFANZIA

Scuola dell'infanzia statale

Viene garantito il servizio di refezione scolastica.

È inoltre previsto l'orario anticipato di entrata (alle h.7,30).

Scuola primaria e secondaria di primo grado

Viene erogato il servizio mensa dal lunedì al venerdì, nei giorni in cui è previsto il rientro per le lezioni pomeridiane;

È garantito il trasporto scolastico con copertura di tutto il territorio comunale, comprese le frazioni;

È garantito, altresì, il servizio di assistenza prescolastica per i bambini che non usufruiscono del servizio trasporto.

Supporto economico al Centro ricreativo estivo parrocchiale

Il Comune annualmente sostiene le attività del Centro estivo parrocchiale con un contributo che varia in relazione alla proposta e alla capacità ricettiva dell'istituzione, compatibilmente con le disponibilità di bilancio dell'Ente.

La Parrocchia S. Michele Arcangelo in Orzinuovi Frazione Coniolo, la Parrocchia S. Maria Assunta, Oratorio Jolly e la Fondazioni Riunite Bassa Bresciana Occidentale, organizzano e promuovono attività di Centro Ricreativo Diurno (CRD o come diversamente denominato CRE, CREST o GRESt nel periodo di chiusura delle attività scolastiche a favore di minori (3-16 anni), in collaborazione con famiglie e volontari, per attuare una concreta politica di prevenzione e socializzazione in modo integrato con i servizi di tempo libero, dando continuità all'azione educativa della scuola, mettendo a disposizione, le attrezzature ed il materiale necessari allo svolgimento delle attività previste all'interno del Centro. Le attività organizzate permettono alle madri che lavorano di poter tenere i propri bambini in un ambiente protetto e stimolante anche durante il periodo di sospensione delle lezioni scolastiche.

SERVIZI ALLA FAMIGLIA

Oltre ai servizi destinati ai minori, vi sono quelli erogati alla fascia anziana della popolazione, che possono considerarsi un aiuto alle donne lavoratrici, in quanto 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 e il servizio di Telesoccorso.

Apertura al pubblico del Servizio di Reception e dei Servizi demografici, cimiteriali e di stato civile, il sabato mattina, dalle ore 9.00 alle 11.30, oltre che il Servizio bibliotecario, sempre il sabato mattina, dalle ore 9.00 alle ore 12.30.

INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE

Vengono regolarmente organizzati convegni ed incontri dedicati al tema dei corretti comportamenti nei confronti delle donne, al fine di sensibilizzare la cittadinanza ai diversi temi, con particolare riguardo al tema della violenza sulle donne; si vuole cioè istituzionalizzare una campagna virale che, nella ripetizione del messaggio, sottolinei il concetto che femminicidio si ha quando una donna viene uccisa in quanto donna/soggetto meno forte rispetto all'uomo, togliendo ogni giustificazione a quello che può essere il movente.

In adesione al progetto nazionale "Posto occupato", presso il centro culturale "A. Moro", un manifesto "occupa" una sedia in prima fila dell'Auditorium comunale, in onore e ricordo alle centinaia di vittime di femminicidio.

Dal 2017 si aderisce alla giornata contro la violenza sulle donne (25 Novembre) con l'esposizione di uno striscione illuminato di rosso sulla facciata del comune.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 90 del 23/04/2018 il comune ha aderito e sottoscritto il Patto dei Comuni per la parità e contro la violenza di genere.

Nel 2019 con Deliberazione della Giunta comunale n. 183 del 26/08/2019 è stata approvata la convenzione per la concessione in uso non esclusivo, di un locale presso la Rocca S. Giorgio, all'Associazione Rete di Daphne Onlus di Iseo, ente riconosciuto dalla Regione Lombardia quale Centro Antiviolenza che aderisce al progetto di costruzione della rete denominato A.R.I.A. Franciacorta (Attivazione Rete Interistituzionale Antiviolenza) con capofila il Comune di Palazzolo S/O per uno sportello di ascolto dedicato alle donne vittime di violenza.

SICUREZZA URBANA

Per garantire maggiore sicurezza dopo il tramonto del sole e nelle ore serali/notturne, è stata riqualificata la rete dei punti luce di illuminazione pubblica, con installazione di led, allo scopo di aumentare il "lumen" prodotto ed evitare zone non sufficientemente illuminate;

Sono stati aumentati e perfezionati i sistemi di video sorveglianza nelle zone ritenute critiche, per consentire una maggior tutela e evitare la vittimizzazione;

Nei mesi estivi sono previsti controlli del territorio, con pattuglie serali e notturne della polizia locale;

È stato impostato l'orario della polizia locale, per garantire una maggiore presenza e reperibilità sul territorio

Quanto sopra per consentire la parità di genere anche nella vivibilità e fruibilità del territorio e dei servizi offerti dallo stesso alla comunità di genere femminile.

Il presente Piano ha durata triennale e copre il triennio 2023/2025

Nel periodo di vigenza saranno raccolti e vagliati consigli, pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, degli Amministratori e dei cittadini residenti, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il Sindaco
Sen. Gianpietro Maffoni

Il Segretario Generale
Dott. Silvio Masullo