

## **Comune di Castel Mella**

### **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019/2021**

Premesso che l'art.7, c.5, del d.lgs. n.196 del 23/05/2000, prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli enti pubblici non economici, predispongono piani triennali 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. Detti piani inoltre, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra i generi non inferiore a due terzi.

Il Comune di Castel 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 territoriale non solo lavorativo, al fine di favorire le azioni volte a conciliare la vita lavorativa e la vita familiare.

Sulla scorta del Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2017/2019, approvato con deliberazione G.C. n. 95 del 07/08/2017, si propongono le azioni positive che caratterizzeranno il triennio 2019/2021, tenendo in considerazione l'attuale dotazione organica:

CATEGORIE	A		B		C		D	
GENERE	M	F	M	F	M	F	M	F
TOTALI	0	0	3	8	7	7	2	3

L'organizzazione interna degli uffici può contare su una forte presenza femminile, pari al 60% 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 su n. 5 posizioni organizzative, n. 3 sono ricoperte da donne; il Segretario Generale dell'Ente, in convenzione, è una donna, tre componenti su cinque della Giunta sono donne.

*Azioni attuate nell'ambito della gestione del proprio personale dipendente:*

La situazione vigente si mantiene in linea con le previsioni di legge, che vengono integralmente applicate. L'impegno è quello di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, sviluppando all'interno dell'ente un clima lavorativo positivo, non conflittuale, non discriminatorio, caratterizzato dal rispetto reciproco tra colleghi, dalla condivisione degli obiettivi tra responsabili di area e propri collaboratori, da forme di comunicazione interna in uno stesso ufficio, tra uffici, tra responsabili e Segretario, tra Amministratori e dipendenti; anche con l'attuazione di appositi incontri con Segretario e Amministratori, in caso di problematiche segnalate dal personale per la loro risoluzione.

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 L. n.125/91, vi sono:

- 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 immotivata impossibilità;
- Previsione, nei bandi di concorso, dell'applicazione della L. n.125/91.

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

Con deliberazione Giunta Comunale n. 93 del 09/07/2012 è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) di cui all'art.21, c.1, lettera c) della L. 183/2010.

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

*Orario di lavoro:*

- È prevista una fascia di flessibilità in entrata, pari a mezz'ora rispetto al normale orario di lavoro, per tutti i dipendenti, da recuperare, in via generale, in giornata e comunque entro il mese;
- Per i dipendenti part-time viene tempestivamente esaminata e, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ufficio e con i vincoli in materia di spesa per il personale, accolta la richiesta di aumento o diminuzione del numero di ore lavorative, dando precedenza a motivazioni di ordine familiare, così come ogni richiesta di passaggio a part-time;
- L'orario di lavoro è diversificato e personalizzato, su richiesta e in base alle esigenze familiari e personali segnalate, compatibilmente con le esigenze organizzative e con il tipo di attività svolta;
- È stato introdotto l'istituto della Banca delle ore, previsto da vigente CCNL.

*Aggiornamento professionale:*

- È garantito e si conferma l'aggiornamento professionale e l'adeguamento dei programmi formativi, anche con corsi in loco, sottoponendo a tutti i dipendenti calendari di corsi organizzati, compatibili con le mansioni svolte e con la normativa vigente che ha imposto tagli drastici alla voce di spesa relativa alla "formazione";
- 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 sui congedi parentali, attraverso l'invio di e-mail a tutti i dipendenti 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 lo consenta, si procederà alla sostituzione dei dipendenti assenti per maternità, o meglio per congedo parentale, con assunzioni a tempo determinato precedute da un periodo di affiancamento tra sostituta/o e sostituita/o, per consentire un reinserimento dopo la maternità senza pendenze e arretrati;

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

*Azioni attuate nell'ambito territoriale di competenza:*

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

I Piani delle Azioni Positive, con lo scopo di alleggerire il peso dell'organizzazione del tempo di 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 di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro e del lavoro tra uomini e donne.

*Obiettivi triennio 2019/2021:*

Gli obiettivi prefissati attraverso l'approvazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive sono:

- Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione della persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori;
- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
- Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
- Intervenire sulla cultura di gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- Offrire opportunità di formazione ed esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
- Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Il presente Piano ha durata triennale e copre il triennio 2019/2021.