COMUNE DI ONETA

Provincia di Bergamo

Piano di azioni positive triennio 2018 – 2020

(art. 48 D.lgs. 11.04.2006 n. 198)

FONTI NORMATIVE

- D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57.
- D.lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246".
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

PREMESSA E DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI:

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro"* (ora abrogata dal D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 *"Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"*, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: *"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono 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.*

*Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d**), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi…. Omissis…. I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (…)".***

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto dell'art. 7, comma 5, del D.lgs. n. 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di azioni positive.

Il piano di riferisce alla programmazione delle azioni positive in relazione al triennio 2017-2019.

L'obiettivo generale del Piano è indicato dal legislatore nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", coerentemente con l'obiettivo della Legge n. 125/1991.

Più specifico appare l'obiettivo di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sesse sono sotto rappresentate". A tal fine, il Piano deve favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizione gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso". A fianco di questi obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminili, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a

rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.
Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO
L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

CATEGORIA B

Uomini	Donne	Totale
-	1	1

CATEGORIA C

Uomini	Donne	Totale
-	1	1

CATEGORIA D

Uomini	Donne	Totale
-	1	1

di cui lavoratori con funzioni di responsabilità:

Uomini	Donne	Totale
-	-	-

Segretario comunale in convenzione con i Comuni di Valbondione, Valgoglio e Oltressenda Alta:

Uomini	Donne	Totale
1	-	-

QUADRO COMPLESSIVO

Uomini	Donne	Totale
-	3	3

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.
Si evidenza che nella dotazione organica dell'ente non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini e sole donne.
Inoltre, in riferimento ad eventuali assunzioni e/o assegnazioni di posti. con il presente piano il Comune di Oneta si impegna, in caso di analoga qualificazione e preparazione professionale tra un candidato donna e un uomo, a giustificare in modo opportuno l'eventuale scelta dal candidato maschio.
Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il comune si impegna, altresì, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

SPECIFICA AZIONI POSITIVE
I contenuti del paino di azioni positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa.
Essi sono articolati come di seguito.

AZIONE 1 - CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA

- **Destinatari**: tutti i dipendenti dell'ente.
- **Obiettivo**: favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione della persona e accordando le esigenze dall'organizzazione con quelle dei lavoratori.
- **Descrizione intervento**: sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto di esigenze personali e di servizio, anche in considerazione di quanto previsto dalla Legge 53/2000.
- **Strutture coinvolte**: responsabili di settore e ufficio personale.

- **Periodo di realizzazione**: quando ricorrerà il caso.

AZIONE 2 - CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA

- **Destinatari**: tutti i dipendenti dell'ente che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione.
- **Obiettivo**: favorire il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro.
- **Descrizione intervento**: sperimentazione di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza, mediante individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.
- **Strutture coinvolte**: responsabili di settore.
- **Periodo di realizzazione**: quando ricorrerà il caso.

AZIONE 3 - MONTE ORE

- **Destinatari**: tutti i dipendenti dell'ente.
- **Obiettivo**: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra esigenze lavorative e familiari.
- **Descrizione intervento**: in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite, in accordo con le parti, forme di flessibilità orarie.
- **Strutture coinvolte**: responsabili di settore e ufficio personale
- **Periodo di realizzazione**: quando ricorrerà il caso.

AZIONE 4 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

- **Destinatari**: tutti i dipendenti dell'ente.
- **Obiettivo**: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, tenuto conto delle esigenze lavorative e familiari oltre che alle risorse finanziarie dell'ente.
- **Descrizione intervento**: favorire la partecipazione del personale a corsi/seminari di formazione e aggiornamento.
- **Strutture coinvolte**: responsabili di settore.
- **Periodo di realizzazione**: ogni qualvolta se ne presenti l'occasione.

AZIONE 5 - GARANTIRE IL BENESSERE DEI LAVORATORI

- **Destinatari**: tutti i dipendenti dell'ente.
- **Obiettivo**: Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbin*g, dagli atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, dalle vessazioni e dalle discriminazioni, attivando ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavori situazioni conflittuali.
- **Descrizione intervento**: istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente; effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente.
- **Strutture coinvolte**: responsabili di settore.
- **Periodo di realizzazione**: quando ricorrerà il caso.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del comune e sarà depositato, presso la segreteria comunale, a disposizioni di tutti i soggetti interessati.