



COMUNE DI BERLINGO  
Provincia di Brescia



Allegato alla deliberazione G.C. n. 10 del 30/01/2020

# Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022

---



*ex art. 48 D.lgs. n. 198/2006  
"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,  
a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246"*

## PREMESSA:

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

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che 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 sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza del genere meno rappresentato nel mondo del lavoro. Le misure tendono a favorire il genere femminile, considerato, anche sulla base delle evidenze statistiche relative al tasso di occupazione, alla retribuzione, alla possibilità di accedere al mondo del lavoro, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il genere “svantaggiato”. Le azioni, però, sono studiate in modo da evitare che i vantaggi per le donne si traducano in discriminazioni inverse, cioè in svantaggi per il genere maschile.

Per discriminazione diretta si intende quella situazione nella quale una persona è trattata, in base al genere (o ad un’altra caratteristica personale quale l’origine etnica, la religione, la disabilità...) meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un’altra in una situazione analoga; si ha, invece, discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato genere rispetto a persone dell’altro, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.

Richiamata la delibera Giunta comunale n. 2 del 07/06/2019 avente ad oggetto “Approvazione piano delle azioni positive triennio 2019-2021.

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022 nasce dalla proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG – istituito con Delibera Giunta Comunale n. 2 del 10/01/2020.

Il Comune di Berlingo, 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 al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individua il seguente Piano Azioni positive:

### ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE

Al 1° gennaio 2020 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- ✓ **DIPENDENTI**     **N. 6**
- ✓ **DONNE**             **N. 4**
- ✓ **UOMINI**             **N. 2**

A tale situazione vanno aggiunti:

- n. 1 Segretario comunale in convenzione, dal 25 settembre 2019, con il Comune di Alfianello (BS) - donna;
- n. 1 collaboratore esterno in qualità di supporto al RUP Ufficio Tecnico - uomo.

<i>Cat.</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Area</i>	<i>Non Coperto</i>	<i>Uomo</i>	<i>Donna</i>	<i>Part Time</i>	<i>Tempo Pieno</i>
<b>C</b>	<b>Istruttore Amministrativo-Contabile Responsabile</b>	<b>Amm.vo Contabile</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	
<b>C</b>	<b>Istruttore Amministrativo-Contabile</b>	<b>"</b>			<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>C</b>	<b>Istruttore Amministrativo Servizi Demografici</b>	<b>Amm.vo</b>			<b>1</b>		<b>1</b>
<b>B</b>	<b>Istruttore Amministrativo Servizio Segreteria</b>	<b>"</b>			<b>1</b>		<b>1</b>
<b>C</b>	<b>Istruttore Tecnico Responsabile</b>	<b>Tecnica</b>		<b>1</b>			<b>1</b>
<b>TOTALE</b>				<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

<b>CATEGORIA D</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA C</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	3	4
Posti di ruolo a part-time	1	1	2
<b>CATEGORIA B</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA A</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>TOTALE</b>			<b>6</b>

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 ed alle dimensioni dell'Ente.

Il Piano delle Azioni Positive quindi, è teso a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, offrendo l'uguaglianza delle opportunità alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e promuovendo politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari ed a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Il Comune di Berlingo, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, passibile di revisione annuale, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini

**OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia CUG per le pari opportunità;

- **Obiettivo 2:** Promuovere il tema del benessere organizzativo ed individuale del personale dell'ente al fine di individuare possibili criticità e proporre azioni di miglioramento
- **Obiettivo 3:** Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare;
- **Obiettivo 4:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 5:** Approfondire le tematiche dello stress lavoro-correlato (d.l. 81/2008 e ss.mm.ei.), operando in stretto raccordo con il medico competente incaricato e con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

**OBIETTIVO N. 1: Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia CUG per le pari opportunità.**

<b>Sotto – Obiettivi:</b>	<b>Azioni:</b>
<b>Supportare a regime l'attività del CUG</b>	1) Individuare tra i componenti del CUG un referente dello Sportello CUG a cui ogni lavoratore può rivolgersi. 2) Pubblicare e diffondere le iniziative del CUG (a titolo esemplificativo: informare i dipendenti sul ruolo, funzioni e azioni del CUG, inviare mediante posta elettronica le informative, organizzare incontro pubblico sul tema, ecc.....).
<b>Relazionare sull'attività svolta dal CUG</b>	1) Il comitato Unico di garanzia si impegna a relazionare al Sindaco e ai dipendenti comunali l'attività svolta.

**OBIETTIVO N. 2: Promuovere il tema del benessere organizzativo ed individuale del personale dell'ente al fine di individuare possibili criticità e proporre azioni di miglioramento.**

<b>Sotto – Obiettivi:</b>	<b>Azioni:</b>
<b>Accrescere il ruolo e le competenze delle persone che lavorano per l'ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi</b>	1) Organizzare iniziative Formative per il personale sui temi del benessere sul lavoro: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale sul lavoro;</li> <li>➤ istituire un gruppo di lavoro per proposte di miglioramento sui temi del benessere.</li> </ul>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2) Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche relative alle pari opportunità e di genere tramite pubblicazioni sul sito intranet dedicato alle Pari Opportunità.</li> <li>3) Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano delle Azioni Positive.</li> <li>4) Partecipazione. Raccogliere proposte, suggerimenti e idee su azioni di miglioramento da indirizzare al CUG - in merito alla diffusione della cultura di genere da parte dei dipendenti, attraverso la creazione di un indirizzo di posta elettronica dedicato.</li> </ol>
<b>Indagine sullo stato di benessere organizzativo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Realizzare una indagine sul clima e sul benessere rivolta a tutti i dipendenti dell'ente;</li> <li>2) Coinvolgere il CUG nell'analisi dei risultati emersi al fine di acquisire delle proposte volte al miglioramento di eventuali criticità;</li> <li>3) Individuare azioni di miglioramento volte a superare le criticità emerse.</li> </ol>
<b>Finanziamenti</b>	Non comporta oneri di spesa
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti ed i cittadini
<b>Soggetti coinvolti</b>	CUG – Servizio Personale
<b>Tempi di realizzazione</b>	Aggiornamento continuo sulla normativa.

**OBIETTIVO N. 3: Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare**

<b>Sotto – Obiettivi:</b>	<b>Azioni:</b>
<b>Flessibilità Orario di lavoro</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.</li> <li>2) Monitorare le richieste e le concessioni di flessibilità (part-time e modifiche temporanee orario di lavoro)</li> <li>3) Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.</li> <li>4) Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiare e professionali attraverso azioni che prendono in considerazione le</li> </ol>

	<p>differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.</p> <p>Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.</p> <p>5) L'Amministrazione si impegna a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita già prevista nell'attuale orario di servizio;</p> <p>6) Tutelare il mantenimento e la concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche.</p>
<b>Sperimentazione telelavoro</b>	1) Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro, previa adozione di apposito Regolamento.
<b>Sperimentazione di azioni per ridurre le assenze correlate a situazioni di stress</b>	1) Studio di fattibilità per proporre servizi per i dipendenti mediante convenzioni con strutture sanitarie/sportive/ricreative/culturali a favore dei dipendenti.

**OBIETTIVO N. 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.**

<b>Sotto – Obiettivi:</b>	<b>Azioni:</b>
<b>Fornire opportunità di sviluppo della professionalità</b>	<p>1) Programmare percorsi formativi specifici rivolti ai dipendenti, senza distinzione di genere.</p> <p>2) Affidare incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.</p> <p>3) pari opportunità e contrasto alle discriminazioni rivolto in particolare a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto, ecc...);</p> <p>4) salute e sicurezza in relazione a quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e dalla legge 190/2012:</p> <p>Promozione nei confronti dell'Amministrazione, suggerimenti ed integrazioni delle iniziative formative realizzate annualmente sulla base di specifici fabbisogni formativi utili alla valorizzazione professionale delle lavoratrici e lavoratori.</p>

<b>Finalità</b>	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali delle lavoratrici e lavoratori.
<b>Azioni positive</b>	1) I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e lavoratori part-time; 2) Proposizione iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze del personale attraverso il coinvolgimento anche dei Responsabili dei Servizi.
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente annualmente impegnate negli appositi capitoli di bilancio necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con i tagli disposti dalle manovre finanziaria varate.
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Soggetti coinvolti</b>	Responsabili Servizio Personale, RSPP
<b>Tempi di realizzazione</b>	Le iniziative formative verranno realizzate annualmente compatibilmente con la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie.

**OBIETTIVO N. 5: Approfondire le tematiche dello stress lavoro-correlato (d.l. 81/2008 e ss.mm.eii.), operando in stretto raccordo con il medico competente incaricato e con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione per il personale dipendente dell'Ente.**

<b>Sotto – Obiettivi:</b>	<b>Azioni:</b>
<b>Aggiornare DVR con l'analisi stress lavoro correlato</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Procedere alla periodica somministrazione questionario e analisi dei risultati;</li> <li>2) Analizzare i risultati dell'ultima indagine svolta in merito allo stress correlato inserito nel DVR;</li> <li>3) In presenza di fattori di rischi individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare e/o ridurre i rischi di stress.</li> </ol>
<b>Facilitare l'accesso al luogo di lavoro in caso di situazioni fisiche particolari (gravidanza e/o impedimenti fisici temporanei)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Riservare temporaneamente parcheggi nelle immediate vicinanze del municipio.</li> </ol>

Il Comitato Unico di Garanzia svilupperà azioni concrete per la realizzazione del Piano sopra indicato.