

# COMUNE DI CALCIO

## Provincia di Bergamo

### PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023

(Art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/04/2006 nr. 198)

#### Premessa:

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 che 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", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A, e 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 misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Calcio, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intendendo 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, ha predisposto il presente Piano di Azioni Positive che si pone, sia come adempimento ad un obbligo di legge, che come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

#### **Analisi Situazione del Personale**

Dall'analisi della situazione del personale dipendente è emerso il seguente quadro di raffronto uomini e donne:

## SITUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2020

Descrizione	N.	%
Donne *	10	66,67
Uomini	5	33,33
Totale	15	100,00

\*Compreso il Segretario Generale. Con deliberazione consiliare nr. 48 del 3.10.2019 è stata approvata la convenzione per l'esercizio in forma associata delle funzioni di Segretario Comunale – Periodo 2019/2024 con i comuni di Bonate Sotto e di Urago d'Oglio. La convenzione di cui il Comune di Calcio ricopre la qualifica di Capo Convenzione è in essere dal 8.10.2019.

SUDDIVISIONE PER SERVIZI	DONNE	UOMINI
Segretario Generale	1	0
Area Affari Generali	3	1
Area Gestione del Territorio	2	1
Area Servizi Alla Persona	1	1
Area Polizia Locale	0	2
Area Economico Finanziaria	3	
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>5</b>

### Numero dipendenti per categoria:

	Donne	Uomini
A	0	0
B		1
C	4	3
D	1	0
Posizioni Organizzative	4	1
Segretario Generale	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>5</b>

**Il Segretario Generale è donna.**

**Le posizioni organizzative sono 5: 4 donne (80%) e 1 uomo (20%).**

### OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Nel corso del triennio questa Amministrazione comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Nello specifico intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

**Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;

**Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

**Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;

**Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

## **DESCRIZIONE AZIONI POSITIVE**

### **Ambito di azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)**

1. Il Comune di Calcio si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
  - Pressioni o molestie sessuali;
  - Casi di *mobbing*;
  - Atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
  - Fenomeni di violenza morale o fisica.
2. Con deliberazione della Giunta comunale n. 51 del 29/05/2012 è stato approvato il Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità che, oltre ad avere un ruolo propositivo, ha il compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.

### **Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)**

1. Nella dotazione organica dell'ente e nella selezione di personale non deve essere attuata nessuna discriminazione di genere.
2. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Calcio valorizza attitudini e capacità personali.

### **Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)**

1. Il Comune, in continuità con gli anni precedenti, favorirà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente, per assicurare l'efficienza dei servizi, attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.
2. Si terrà conto delle esigenze formative di ogni settore.
3. Sarà posta particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente da lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento, che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente, durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare eventuali lacune e garantire il permanere delle competenze necessarie.

### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)**

1. Il Comune di Calcio favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2. Il Comune si impegna a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.
3. Il Comune promuove pari opportunità tra donne e uomini, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possono esistere problematiche di vario tipo. Si impegna, inoltre, a migliorare la qualità del lavoro e a potenziare le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
4. L'Ente assicura la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata.
5. L'ufficio personale rende disponibile la consultazione, da parte dei dipendenti e delle dipendenti, della normativa relativa ai permessi relativi all'orario di lavoro.

### **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale nell'apposita bacheca.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti che dovessero pervenire e proposte di soluzione ad eventuali problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.