



COMUNE DI BAGNOLO CREMASCO
Provincia di Cremona

**PIANO AZIONI POSITIVE PER LA
REALIZZAZIONE DELLA PARITA'
UOMO DONNA NEL LAVORO**

TRIENNIO 2021/2023

Art. 1

Premessa

1) Le azioni positive sono misure 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;

2) Il D.Lgs n°198/2006 “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 alla L. n°125 10 aprile 1991 e al D.Lgs. n°196/2000 e prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di azioni positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

3) 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 punti di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

4) Il D.Lgs n°165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, impegna tutte le amministrazioni ad attuare le politiche di pari opportunità. Secondo quanto disposto da tale quadro normativo, 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;

5) Il Comune di Bagnolo Cremasco è consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità ed 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 dei contratti nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Art.2

Analisi del contesto

L’organico del Comune di Bagnolo Cremasco è caratterizzato da una forte presenza femminile (72,23%) per questo è necessaria nella gestione del personale un’attenzione particolare e l’attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 01.01.2021 è la seguente:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A		2
B		3
C	2	4
D		4

e può essere rappresentata, distintamente per uomini e donne, così come segue:

Totale donne presenti nell’ ente: 13

Totale uomini presenti nell’ente: 2

Ai livelli direttivi (cat. D) la situazione organica è così rappresentata:

Donne 4

Uomini 0

Si dà, quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell’art. 48 comma 1 del D. Lgs. 11.4.2006, n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi superiore ai due terzi.

Art.3

Obiettivi:

3.1- TUTELA AMBIENTE DI LAVORO DA MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI

Il Comune di Bagnolo Cremasco si impegna a far 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 avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

3.2- RISPETTO PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti di delle donne.

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di una donna.

3.3- PARI OPPORTUNITA' IN MATERIA DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore organizzativo, consentendo la uguale possibilità per le donne e per gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro, in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia etc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al moment del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

3.4- PROMOZIONE FORME DI FLESSIBILITA' ORARIA

Il Comune di Bagnolo Cremasco 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" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.

Si conferma la volontà di continuare a favorire le politiche di conciliazione tra tempi lavorativi ed esigenze familiari e personali attraverso azioni che prendano in considerazioni sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione; ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario di lavoro ed altri strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l'attuazione di progettualità a valere su idonei canali di finanziamento.

Art. 4

Disciplina del part-time

Il Comune di Bagnolo Cremasco, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Art.5

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Il Comune di Bagnolo Cremasco intende 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.

Nel Comune di Bagnolo Cremasco è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine turno. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Art.6

Durata del piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale dell'Ente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.