



# COMUNE DI BONATE SOPRA

PROVINCIA DI BERGAMO  
PIAZZA VITTORIO EMANUELE II 5 – 24040 BONATE SOPRA  
P.I. 0024680167 – C.F. 82000950160

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020 – 2022

### Relazione introduttiva

Nell'ambito delle finalità espresse:

- dall'art.1 del D.Lgs. n.165 del 30/03/2001 “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” e s.m.i., che prevede, tra l’altro, che l’organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche devono essere finalizzati a realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, nonché l’assenza di qualunque forma di discriminazione e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
- dall’art.48 del D.Lgs. n.198 del 11/04/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della Legge 28/11/2005, n.246*” e s.m.i., che dispone, tra l’altro, che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive – di durata triennale – tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Bonate Sopra armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di Legge e dall’altro come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità, in rapporto alla realtà e alle dimensioni dell’Ente.

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le eventuali situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell’Ente e per garantire il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

L’organizzazione del Comune di Bonate Sopra vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria nella gestione del personale un’attenzione particolare e l’attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ha predisposto il presente Piano per il triennio 2020/2022.

Il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell’Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

## SITUAZIONE ATTUALE

Il Piano di Azioni Positive del Comune di Bonate Sopra non può prescindere dalla constatazione che l'organico dell'Ente presenta una prevalente presenza femminile.

Al 31/12/2018 l'organico del Comune risulta costituito da n.23 dipendenti, di cui n.1 in Comando presso altro Ente e n.2 a tempo determinato, n.13 di sesso femminile e n.10 di sesso maschile, come risulta dalla tabella che segue:

<b>Categoria</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
D	5 (71,43%)	2 (28,57%)	7
C	4 (50,00%)	4 (50,00%)	8
B	4 (50,00%)	4 (50,00%)	8
<b>Totale</b>	13 (56,52%)	10 (43,48%)	23

Personale dipendente a tempo indeterminato incaricato di posizione organizzativa distinto per sesso:

<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
2 (66,67%)	1 (33,33%)

Allo stato dei fatti, quindi, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, bensì:

- presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente e nelle condizioni di lavoro e nello sviluppo professionale;
- agevolare i dipendenti, dando la possibilità a tutti di svolgere le proprie mansioni con impegno e partecipazione, in un luogo di lavoro caratterizzato da benessere ambientale ed organizzativo, privo di particolari disagi;
- promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Con il presente Piano di Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano quanto sopra indicato, tenendo conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale, che possono offrire la possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. alle iniziative per garantire le pari opportunità nelle assunzioni;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

## **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono, di seguito, indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungerli.

### **FORMAZIONE**

Obiettivo: programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale, assicurando per ogni area gestionale e per ciascuna specifica competenza, almeno un percorso formativo annuo nel rispetto comunque dei parametri di legge disciplinanti la spesa per formazione. Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

#### Azioni positive

1. I percorsi formativi dovranno essere organizzati, ove possibile, in modo da consentire la conciliazione tra vita professionale e familiare ed, altresì, in orari compatibili con quelli dei lavoratori part-time. A tal fine verrà data particolare importanza all'auto-formazione.
2. Predisporre, ogni trimestre, riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.
3. Superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare, nei confronti dei dipendenti, effetti diversi a seconda del sesso con pregiudizio della formazione.

### **ORARI DI LAVORO**

Obiettivo: favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario in entrata ed uscita dal posto di lavoro. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori; si vuole così migliorare la qualità del lavoro e potenziare le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

#### Azioni positive

1. Consolidare nel triennio le nuove forme di flessibilità dell'orario in entrata ed uscita dal posto di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, con possibilità di recupero settimanale.

2. Disponibilità ad accogliere, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie, per esempio a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

## **ASSUNZIONI**

Obiettivo: Garantire le pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale.

### Azioni positive

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Escludere categoricamente che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo. L'eventuale scelta del candidato dovrà essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune s'impegna a stabilire requisiti d'accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non prevedere posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

## **INFORMAZIONE**

Obiettivo: promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità. Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità. Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

### Azioni positive

1. Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.
2. Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente - anche attraverso la pubblicazione sul sito web comunale ed incontri del personale - sulle tematiche delle pari opportunità.
3. Informazione ai cittadini, anche attraverso la pubblicazione sul sito web comunale, di normative, disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive.

## **ALTRI OBIETTIVI DI CARATTERE GENERALE**

### **Mobilità**

Quando non richiesta dal lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero, da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

### **Congedi parentali**

Il Comune di Bonate Sopra è impegnato ad applicare puntualmente la vigente normativa e ad informare i lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa.

Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le R.S.U.

### **Molestie sessuali**

Il Comune di Bonate Sopra si impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro e definite d'intesa con le R.S.U.

### **Monitoraggio e attuazione del Piano**

Per garantire l'efficacia delle azioni che saranno intraprese, il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) effettuerà un monitoraggio ogni sei mesi delle azioni stesse, al fine di apportare eventuali interventi correttivi.

Il Comitato potrà predisporre dei questionari da somministrare a tutti i dipendenti per evidenziare eventuali segnalazioni/valutazioni/suggerimenti/etc.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale del Comune sulle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione già nella prima fase di attuazione del Piano, in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.