

**Comune di Fontanella
Bergamo**

**PIANO DELLE
AZIONI POSITIVE**

TRIENNIO

2024-226

Approvato con delibera di G.C. n. 102 del 22/11/2023

INDICE

- Premessa generale
- Quadro organizzativo del comune
- Riferimenti legislativi
- Azioni positive da attivare
- Tempi di attuazione
- Durata del piano

PREMESSA GENERALE:

Il piano delle azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal comune di Fontanella per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Al riguardo, il D. Lgs n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'art. 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

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 "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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Come confermato nella direttiva n. 2/2019 l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere. Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Il presente piano ha durata triennale e si pone in continuità con il precedente piano 2021-2023.

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 22 NOVEMBRE 2023

Il piano triennale delle Azioni Positive del Comune di Fontanella non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune in servizio a tempo indeterminato non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta dalla tabella che segue:

Lavoratori	Area dei funzionari ed elevate qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale
Donne	3	9	0	0	12
Uomini	1	3	1	0	5
Totale	4	12	1	0	17

Inoltre si precisa che:

Dipendenti assunti a tempo indeterminato cui è stata assegnata la Posizione organizzativa: 3 di cui due donne ed un uomo

Dipendenti a tempo determinato (art. 1 comma 557, legge 30.12.2004 n. 311): 1 uomo

Segretario comunale: 1 uomo

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.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D. Lgs. 30/03/2001 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 28/11/2005 n. 246".

Direttiva n. 2 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il sottosegretario delegato alle pari opportunità del 26 giugno 2019 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Ambito di azione: Tutela dei lavoratori dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

L'Ente si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate 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 del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing.

Ambito di azione: Benessere dei lavoratori

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale, garantendo il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Tale finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di

miglioramento;

- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Ambito di azione: Promozione delle pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Il comune di Fontanella si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro ed a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso la valutazione di soluzioni organizzative che consentano una maggior conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione familiare e personale anche in un'ottica di miglioramento del clima organizzativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire le pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare;
- adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'ente;
- diffusione della conoscenza della normativa esistente in materia di pari opportunità, permessi, congedi;
- monitoraggio dell'orario di lavoro e verifica sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Ambito di azione: Informazione

Il Comune di Fontanella si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo:

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo;
- informazione e sensibilizzazione del personale sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo anche attraverso l'organizzazione di incontri;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di informazione propri dell'ente al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità.

Ambito di azione: Promozione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

Il comune di Fontanella si impegna a concludere le procedure per l'istituzione del Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni.

Piano rivolto: *Tutti i dirigenti/responsabili dell'Ente e dipendenti dell'Ente*

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2024 / 2026. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento.

Il Piano delle azioni positive sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile a tutti i dipendenti del comune.