



COMUNE DI BREMBATE

PROVINCIA DI BERGAMO

Settore Affari Generali

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(art. 7, comma 5, D.Lgs.vo 23 maggio 2000, n. 196)

Pari opportunità tra uomini e donne

GENNAIO 2016

INDICE

ART. 1 Principi fondamentali	pag. 3
ART. 2 Finalità	pag. 3
ART. 3 Dotazione Organica	pag. 3
ART. 4 Piano triennale di azioni positive	pag. 4
ART. 5 Codici	pag. 5
Allegato "A" – "Dotazione organica (23.12.2015)"	

ART. 1

Principi fondamentali

Il Comune di Brembate tutela e riconosce come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità e libertà della persona dei lavoratori e ritiene come valori fondamentali da tutelare la parità tra uomini e donne, la qualità della vita lavorativa e il benessere psicofisico dei lavoratori.

ART. 2

Finalità

Il Comune di Brembate, con la propria azione, tende ad assicurare la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti, favorendo il riequilibrio della presenza femminile ove sussista un divario tra generi, contrastando discriminazioni e rimuovendo gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena applicazione dei principi di cui all'articolo precedente.

ART. 3

Dotazione Organica

La dotazione organica del Comune di Brembate è quella definita nell'ultima Delibera di Giunta Comunale nr. 140 del 23.12.2015 di approvazione del fabbisogno triennale del personale. Ponendo a confronto dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato, considerati unitariamente e divisi per area di appartenenza, si può rilevare quanto di seguito specificato:

- i dipendenti di sesso femminile costituiscono il 46,43% di tutta la dotazione organica, intesa come "posti occupati";
- i dipendenti di sesso maschile costituiscono il 53,57% di tutta la dotazione organica, intesa come "posti occupati";
- in termini di età anagrafica, si evidenzia che:
 - la fascia di età 20-30 non occupata
 - la fascia d'età 31-40 anni occupa il 25% dei dipendenti ed è rappresentato da 6 donne e 1 uomo;
 - la fascia di età 41-50 anni occupa il maggior numero di dipendenti in servizio (tot. 11), pari al 39,28% ed è rappresentato da 5 donne e da 6 uomini;
 - la fascia di età 51-60 anni occupa il 35,71% dei dipendenti ed è rappresentato da 2 donne e da 8 uomini;
 - la fascia di età 61-70 anni non occupata
- Esaminando l'aspetto dell'inquadramento e del profilo professionale, si può rilevare che le posizioni di responsabilità sono occupate da 3 uomini, ma questo non è dovuto a una disparità di trattamento fra uomini e donne, ma per il fatto che gli apicali di area, aventi diritto all'attribuzione della posizione organizzativa, sono di sesso maschile. Inoltre si rileva che le donne occupano i profili professionali legati a tutti i settori, compreso il tecnico.
- Come detto sopra, il 46,43% dei dipendenti è costituito da donne, delle quali 5 a tempo parziale superiore al 50%

ART. 4

Piano triennale di azioni positive

Per perseguire gli obiettivi di cui all'art. 2, nel rispetto dei principi dell'art. 1 del presente documento, il Comune di Brembate, in accordo con la delegazione trattante, redige il seguente piano di azioni positive, ai sensi dell'art. 7, comma 5 del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 1996.

Il piano delle azioni positive ha durata fino al 31.12.2018.

Il compito di attuare e rispettare quanto contenuto nel presente piano è affidato a tutti i responsabili di posizione organizzativa, per gli atti di loro competenza, mentre l'istruttoria e l'aggiornamento del piano è affidata al settore personale che, per le eventuali problematiche, si avvarrà del CUG-Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni costituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, co. 01-05 introdotti dall'art. 21 co. 1 lett. C) della Legge n. 183/2010 e di altri eventuali soggetti e/o organi istituiti per garantire e favorire le pari opportunità di lavoro e dello sviluppo professionale tra uomini e donne; saranno altresì raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, al fine di poter adeguare al meglio le azioni positive alla realtà organizzativa e funzionale del Comune.

Le azioni positive sono rivolte al raggiungimento di diversi obiettivi e si esplicheranno attraverso:

a) Interventi di formazione.

L'attività di formazione deve consentire uguale possibilità a tutti i lavoratori di frequentare i corsi individuati, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. L'organizzazione della formazione e l'aggiornamento dei dipendenti è affidata al relativo responsabile di area, nei modi e tempi stabiliti nel CCDI di questo Ente. L'Ente si impegna a valutare e a favorire anche eventuali proposte di attività di formazione non rientranti nella programmazione annuale, se e in quanto possibile.

b) Interventi di miglioramento del ruolo delle donne nell'organizzazione dell'Ente:

- Commissioni Esaminatrici dei Concorsi: ai sensi delle disposizioni legislative vigenti in materia, è riservato alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. Il rispetto di detta disposizione è sempre stato garantito e il compito della sua continua corretta applicazione è affidata al soggetto responsabile della costituzione della commissione.
- Assunzioni, progressioni economiche e professionali: la dotazione organica del Comune rispecchia la realtà esistente e nessun posto è prerogativa per soli uomini o per sole donne. Nelle procedure di assunzione, si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia. Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'istituto della mobilità esterna, in assenza di norme contrattuali e/o regolamentari che disciplinano la materia, il Comune di Brembate provvederà a motivare l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti prescritti.

La progressione orizzontale all'interno della categoria (passaggio alla posizione economica immediatamente successiva a quella di appartenenza) determina un miglioramento economico ed è disciplinata dal CCNL. I criteri e le modalità di selezione stabiliti nel CCDI di questo Ente rispettano la parità tra uomini e donne e tutti i dipendenti in possesso dei requisiti prescritti possono concorrere alla selezione.

La progressione di carriera (ex progressione verticale, passaggio alla categoria successiva a quella di appartenenza) determina, oltre un miglioramento economico, anche un diverso inquadramento giuridico. La procedura di selezione rispetta le norme esistenti in tema di concorsi pubblici e tutti i dipendenti indistintamente possono partecipare alla selezione, se e in quanto in possesso dei requisiti richiesti per la copertura del posto vacante.

- Attribuzione di posizioni/funzioni di responsabilità: ai sensi dell'art. 15 del CCNL 22.01.2004, negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e seguenti del Nuovo Ordinamento Professionale degli Enti Locali del 31.3.99. Ad oggi, nel Comune di Brembate gli apicali di area sono tre di sesso maschile e uno di sesso femminile. L'Amministrazione si impegna comunque a rispettare l'obbligo di motivare in modo esplicito ed adeguato, l'eventuale scelta del candidato, sia nell'accesso che in ogni forma di progressione di carriera e/o di attribuzione di posizioni/funzioni, ogni volta che sussista analoga qualificazione e preparazione professionale tra i candidati di sesso diverso e sussista altresì un divario tra i generi, nell'attività o nella posizione gerarchica interessata dall'assunzione o dalla progressione di carriera..

c) Interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita lavorativa e della vita privata/familiare:

- Permessi e congedi: i permessi e i congedi previsti dalle norme contrattuali e legislative sono sempre stati concessi, dimostrando sensibilità in ordine alle varie esigenze dei lavoratori, senza discriminazione di genere.
- Maternità. Tutela delle lavoratrici madri: l'Amministrazione si impegna a rivolgere sempre particolare attenzione alle lavoratrici madri, adottando ogni azione positiva volta ad evitare che l'astensione dal lavoro per maternità possa essere causa di pregiudizio nella carriera del dipendente.

Alle lavoratrici madri è concessa la possibilità di articolare l'orario di lavoro in modo differenziato e più flessibile e su richiesta la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente in materia.

L'Amministrazione si impegna a monitorare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei dipendenti dei due sessi, rimuovendo gli ostacoli che, di fatto, possono condizionare la scelta del dipendente.

d) Interventi volti a migliorare l'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti: si ritiene che le condizioni di lavoro sono tali da escludere l'esistenza di disagi psicologici; non mancano momenti di pause giornaliere che aiutano a spezzare il ritmo del lavoro e non si rilevano comportamenti molesti o mobbizzanti.

Si stabilisce che il C.U.G. riceva eventuali segnalazioni riferite al verificarsi di richieste di favori sessuali, molestie sessuali, scherzi volgari e qualsiasi altro atteggiamento o comportamento aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, di cui metterà a conoscenza l'Amministrazione per provvedere, previa verifica, ad adottare i provvedimenti del caso.

ART. 5 Codici

Il Comune di Brembate ha regolarmente recepito con apposito atto il "Codice di comportamento" e il "Codice disciplinare", nel suo evolversi nel tempo; gli stessi sono stati regolarmente pubblicati all'albo pretorio del Comune e consegnati in copia a ciascun dipendente. I codici suddetti vengono altresì allegati al contratto individuale di lavoro di tutti i nuovi assunti.

Il Comune di Brembate prende atto del fenomeno del mobbing e si impegna, sentita la Delegazione Trattante, a dare attuazione a quanto previsto dalla normativa contrattuale e legislativa vigente in materia.