



COMUNE DI BOTTANUCO

Provincia di Bergamo

C.A.P. 24040 Piazza San Vittore 1 C.F. 00321940165 Tel. 035907191 Fax 035906192

www.comune.bottanuco.bg.it e-mail: comune.bottanuco@tin.it PEC: comune.bottanuco@postecert.it

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(art.48, comma , D.Lgs 11/04/2006 N. 198)

Premessa:

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga ai principi 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 sia 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 delle 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 delle pari opportunità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero 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 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 dei luoghi di vertice.

Il Comune di Bottanuco ha così individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del personale

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Al 31/12/2017 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	n. 20
DONNE	n. 13
UOMINI	n. 7

Così suddivisi per Settori:

SETTORI	DONNE	UOMINI	TOTALE
Personale	0	1	1
Economico Finanziario – Servizi Sociali	5	0	5
Amministrativo	3	0	3
Tecnico	3	6	9
Demografico	2	0	2
TOTALE	13	7	20

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Donne	Uomini
B	2	3
C	6	1
D	5	2
Segretario		1
TOTALE	13	7

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA D	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	2	6
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
CATEGORIA C	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	1	5
Posti di ruolo a part-time	2		2
CATEGORIA B	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo a part-time		1	1

Assunzioni:

Nella organizzazione di eventuali selezioni saranno tenute presenti le eventuali esigenze particolari rappresentate dalla donna, specialmente se riferite all'allattamento dei figli, all'assistenza di persone anziane e dei disabili.

Per le assunzioni straordinarie saranno attivate forme di selezione tendenti a favorire il riequilibrio eventuale nella rappresentanza delle donne.

Benefici di cui all'art.33 della legge 104/1992:

Favorire la concessione dei gg.3 di permesso o delle 18 ore per l'assistenza, l'integrazione sociale e tutela dei diritti delle persone diversamente abili. Tale tutela opera unicamente nei confronti delle persone che si trovino nella situazione di gravità dell'handicap, sia in via diretta ovvero indirettamente, a favore dei genitori, degli affidatari e dei familiari in genere, dove in quest'ultimo caso la donna ha un ruolo sicuramente determinante.

Commissioni per i concorsi:

Sarà assicurata, in tutte le commissioni di concorso, la presenza di una donna, favorendo l'attribuzione alla medesima, ove possibile e in assenza di diversa disposizione normativa, della funzione di presidente.

Congedi parentali:

E' impegno del Comune non solo applicare puntualmente la vigente normativa in materia, ma informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla legge. Specifiche iniziative di sensibilizzazione potranno essere realizzate su richiesta del personale interessato.

Formazione:

Sarà incoraggiata la presenza della donna ai corsi di formazione, qualificazione e specializzazione organizzati e finanziati dal Comune, prevedendo, ove possibile, i corsi durante l'orario di lavoro.

Mobbing:

Favorire iniziative per contrastare la diffusione del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale e psichica sul posto di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti, nei confronti di una /un lavoratore.

Molestie sessuali:

Favorire la lotta contro le molestie sessuali promuovendo la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

Orari di lavoro:

Fermo restando la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto di appartenenza, saranno attivate forme di consultazione con le organizzazioni sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare e, nel contempo, raccogliere indicazioni dei dipendenti, in rapporto alle proprie condizioni di vita, fatta salva comunque l'esigenza di garantire

il buon andamento della Pubblica Amministrazione.

Valutazione delle prestazioni e dei risultati:

Tra i vari criteri non è consentita la valutazione della disponibilità ad effettuare orari di lavori particolari, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica e di carriera.