

Comune di Mairano Provincia di Brescia

Piano Azioni Positive 2022 – 2024 (ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198)

Obiettivi:

Il Comune di Mairano finalizza la propria azione anche al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica, formativa, di dignità nel lavoro, tra uomo e donna, adottando iniziative specifiche volte a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, ne impediscono la piena realizzazione.

A tal fine, il Comune di Mairano intende attuare interventi tendenti a cambiare le tendenze culturali che impediscono l'effettiva eguaglianza tra i sessi, ponendo attenzione alla politica dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro per realizzare una migliore conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, riconoscendo valore non solo all'attività produttiva remunerata, ma anche all'attività complessiva svolta nell'arco della vita con adeguato riconoscimento dell'impegno familiare come valore di crescita personale dell'individuo.

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza. Il Piano di azioni positive è previsto dal d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246), segnatamente dall'art. 48, comma 1.

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, alla data del 10/02/2022.

Personale dipendente in servizio a tempo indeterminato

UOMINI	DONNE
4	2
66,66 %	33,33%

Si aggiunge il segretario comunale (uomo), reggente.

Personale dipendente in servizio presso ciascuna delle aree organizzative

Area	UOMINI	DONNE	Totale
Affari generali	0	2	2

Area Amministrativa e finanziaria	2	0	2
Area Servizi tecnici	2	0	2

Personale dipendente titolare di incarico di posizione organizzativa (responsabilità di area)

UOMINI	DONNE
1	1

Personale dipendente distinto per categoria giuridica di appartenenza

Categoria	UOMINI	DONNE	Totale
A	0	0	0
B1	0	0	0
B3 (giuridico)	0	0	0
C	3	2	5
D1	1	0	1
D3 (giuridico)	0	0	0

Personale dipendente distinto per orario di lavoro

	UOMINI	DONNE	Totale
Tempo pieno	4	2	6
Part-time	0	0	0

Personale dipendente in servizio a tempo determinato (o altra forma flessibile)

Profilo professionale	UOMINI	DONNE
Istruttore direttivo tecnico	0	0
Istruttore contabile	0	0
Agente polizia locale	0	0
Totale	0	0

Personale dipendente beneficiario di progressione economica orizzontale nel triennio precedente (01.01.2019-31.12.2021)

UOMINI	DONNE
0	0

Personale alternatosi nella posizione di segretario comunale nell'ultimo decennio (01.01.2011-31.12.2021)

UOMINI	DONNE
3	5

Conclusioni

Dall'analisi dei dati sopra riportati si evince che presso il Comune di Mairano non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d.lgs. n. 198/2006.

Presso l'Ente risultano infatti garantite le pari opportunità in termini di presenza femminile nelle diverse attività e posizioni gerarchiche mediante una equilibrata distribuzione dei generi tra le varie aree di attività e profili professionali (con l'eccezione della polizia locale, ruolo in ogni caso di modesta dimensione).

Anche l'assenza di contingenti attualmente destinati al lavoro a tempo parziale lascia spazio per il pieno, libero (e, peraltro, volontario) accesso da parte dei dipendenti alla più significativa forma di flessibilità atta a coadiuvare la conciliazione tra lavoro e vita personale/familiare.

Non si evidenziano infine indici di discriminazione nell'accesso alle progressioni di carriera, dato anche il migliore posizionamento medio delle dipendenti in relazione ai livelli retributivi.

Azioni positive triennio 2022– 2024

Il Comune di Mairano intende in ogni caso confermare e rafforzare le azioni positive già intraprese per favorire, in senso ampio, la rimozione degli ostacoli suscettibili di impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Compatibilmente con i noti vincoli di finanza pubblica e le disponibilità di bilancio nonché di personale, mezzi e strumenti, l'Ente intende dunque perseguire programmaticamente nel triennio 2022–2024, le seguenti azioni positive:

AZIONE	Descrizione	Responsabili
1	Perseguimento della presenza di donne nelle commissioni di concorso e di selezione per il reclutamento del personale, comprese le procedure di mobilità esterna, salvi i casi di motivata impossibilità.	Segretario comunale, tutti i Responsabili di area
2	Applicazione del medesimo trattamento economico e giuridico al personale, a parità di prestazioni, a prescindere dall'appartenenza all'uno o all'altro genere, con specifico riferimento al trattamento accessorio.	Segretario comunale, tutti i Responsabili di area
3	Applicazione della normativa sulle pari opportunità in sede di indizione di avvisi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di nuovo personale, di bandi per l'attuazione della progressione economica orizzontale o altra forma di sviluppo di carriera del personale e di procedure di mobilità interna, al fine di eliminare la possibilità di privilegio a favore dell'uno o dell'altro sesso, e di garantire esplicita e adeguata motivazione in caso di scelta di candidato di genere	Segretario comunale, tutti i Responsabili di area

	maschile a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale da parte di candidati di genere femminile.	
4	Garanzia di accesso da parte del personale di genere femminile ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale (in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'ente), adottando – compatibilmente con la struttura e le esigenze di servizio – modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione e consentendo (ove possibile) la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.	Segretario comunale, tutti i Responsabili di area
5	Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare favorendo forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, anche di tipo temporaneo, per richieste motivate da particolari esigenze famigliari; monitorando le richieste e le concessioni di flessibilità (part-time e modifiche temporanee orario di lavoro); prevedendo agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.	Segretario comunale, tutti i Responsabili di area

Durata e pubblicità

Il presente Piano ha durata per il triennio 2022 – 2024 ed è pubblicato all'Albo pretorio informatico e sul sito internet del Comune di Mairano. Lo stesso verrà trasmesso alla Consigliera provinciale di parità.

Nel periodo di vigenza potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente nonché delle organizzazioni sindacali, utili per l'istruttoria dei successivi aggiornamenti.