



**GARDONE VAL TROMPIA**  
**PROVINCIA DI BRESCIA**

Allegato A alla Delibera di G.C. n. 16 del 16/02/2023

**Nota di aggiornamento 2023**  
**del**  
**Piano Triennale delle Azioni Positive**  
**2022-2024**

---



*Approvato con deliberazione di Giunta Comunale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O). n. 16 del 16/02/2023*

*ex art. 48 D. Lgs. n. 198/2006*

*"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246"*

## SOMMARIO

### PREMESSA

<b>Nota di aggiornamento 2023 .....</b>	<b>3</b>
<b>OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE .....</b>	<b>12</b>
OBIETTIVO 1: AREA DELLE RISORSE UMANE .....	12
OBIETTIVO 2: AREA DELLA COMUNICAZIONE.....	13
OBIETTIVO 3: AREA DELLA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO .....	14
OBIETTIVO 4: AREA LOGISTICA STRUTTURALE .....	15
<b>DISPOSIZIONI FINALI.....</b>	<b>15</b>

## PREMESSA

Il D.lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (di seguito “Codice”) ha come obiettivo primario *“eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile e in ogni altro campo”*.

All’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, il Codice 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.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent’anni per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

Le **azioni positive** sono **misure temporanee speciali** che, superando il principio della mera-uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta; sono misure “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La recente Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere

di chi lavora e contro le discriminazioni”, con l’intento di rafforzare i CUG all’interno delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, la Direttiva n. 2/2019 specifica che *“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”*.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), nell’ambito dei suoi compiti propositivi, deve indicare all’Amministrazione azioni positive al fine della predisposizione del “Piano triennale di azioni positive”, che l’Amministrazione è tenuta ad adottare ai sensi dell’art. 48 del d. lgs. n. 198 del 2006.

Il Piano triennale di azioni positive, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

Nell’ambito dei compiti di verifica, il CUG deve presentare entro il 30 Marzo di ogni anno all’organo di indirizzo politico - amministrativo, una relazione sulla situazione del personale riferita all’anno precedente, formulata in base ai dati e alle informazioni forniti dall’Amministrazione, contenente un’apposita sezione sull’attuazione del suddetto Piano triennale.

Tale relazione deve essere trasmessa anche al Nucleo Interno di Valutazione (NIV) ed è rilevante ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’Amministrazione e di quella individuale del dirigente responsabile. Entro la stessa data, la relazione del CUG deve essere inviata al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità.

Le amministrazioni pubbliche, per raggiungere gli obiettivi che la Direttiva si propone, devono

attenersi alle linee d’azione indicate nel punto n. 3 della Direttiva n. 2/2019, ovvero:

- garantire ed esigere l’osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi costituzionali, vietano qualsiasi forma di discriminazione in ambito lavorativo;
- predisporre Piani Triennali di Azioni Positive al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;
- promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali;
- garantire il benessere organizzativo, l’assenza di qualsiasi discriminazione e favorire la migliore
- conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- diffondere e agevolare l’innovazione e il cambiamento culturale attraverso la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell’amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell’azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello

di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisognidelle cittadine e dei cittadini.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 del Comune di Gardone Val Trompia, rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

### **Nota di aggiornamento 2023**

Il Piano della Azioni Positive è annoverato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021.

La presente Nota di aggiornamento per l'anno 2023 è predisposta sulla scorta delle indicazioni fornite dal Comitato Unico di Garanzia che, nei verbali n. 3-4-5 del 2022, ha monitorato lo stato di attuazione degli obiettivi del Piano di azioni positive del 2022-2024 e, con il verbale n. 1 del 27/01/2023, ha fornito indicazioni circa l'aggiornamento per il corrente anno 2023.

Come sopra richiamato, il CUG deve presentare entro il 30 Marzo di ogni anno all'organo di indirizzo politico - amministrativo una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente ed eventuali indicazioni aggiuntive, alla luce delle quali si procederà ad un ulteriore adeguamento del Piano Azioni Positive per il 2023/2024.

La presente nota di aggiornamento ha ottenuto il parere positivo da parte della Consigliera delle Pari Opportunità della provincia di Brescia pervenuto al protocollo generale dell'Ente il 09/02/2023 con protocollo n. 4108/2023.

Si rimanda inoltre al Piano Azioni Positive 2022/2024 approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 71 del 16/06/2022, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente Nota di aggiornamento 2023.

## **OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE**

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 ricomprende i seguenti obiettivi generali:

**Obiettivo 1: Area delle Risorse Umane**

**Obiettivo 2: Area della Comunicazione**

**Obiettivo 3: Area della Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

**Obiettivo 4: Area Logistica strutturale**

Per ogni obiettivo generale sono definite specifiche azioni positive, ossia misure temporanee e speciali che, superando il principio della mera uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli allapiena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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, per rimediare a possibili svantaggi intervenuti nel tempo e per rimuovere ogni forma di oggettivo ostacolo alla “carriera” del personale femminile, senza tuttavia eccedere in inutili formalismi, fermo restando la valutazione di merito e professionalità.

### **Obiettivo 1: Area delle Risorse Umane**

L'obiettivo primo ha lo scopo di favorire la valorizzazione delle risorse umane presenti nell'Ente.

#### **➤ Azione positiva n. 1.1: Azioni tese al miglioramento del benessere lavorativo.**

Il Comune di Gardone Val Trompia ha costituito il Comitato unico di garanzia con deliberazione G.C. 47 del 23/03/2011 e l'ha rinnovato con le determinazioni: n. 587 del 16/11/2020. n. 172 del 17/03/2022 e n. 58 del 23/01/2023.

A seguito delle istanze presentate nei precedenti incontri del C.U.G nel corso dell'anno 2022, della valutazione dei preventivi più congrui (ultimo verbale C.U.G. n. 5 del 11/11/2022) e dello stanziamento delle risorse disposte nella misura di € 600,00, verrà istituito nel corrente anno 2023 uno sportello di ascolto esterno all'Ente, presidiato da uno psicologo. L'intervento è finalizzato a supportare i dipendenti, con garanzia di anonimato, in questioni inerenti il benessere psico-fisico collegato alla prestazione lavorativa ed alla tutela dei principi di non discriminazione e delle pari opportunità.

Lo sportello di ascolto dovrebbe operare su appuntamento con cadenza mensile, in base ad un calendario reso noto a tutti i dipendenti; in ogni caso la sua operatività verrà dapprima condivisa con il C.U.G.

L'Ente, nella consapevolezza della cruciale importanza di un proficuo clima di lavoro che favorisca lo sviluppo di sinergie tra i dipendenti, si impegna a promuovere dei corsi di formazione tesi al miglioramento delle capacità di relazione e cooperazione tra i vari settori.

Attori coinvolti: CUG

#### **➤ Azione positiva n. 1.2: Benessere organizzativo**

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, sia dalle scelte dell'Ente a livello generale in materia di personale e sia dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti delle singole strutture in termini di comunicazione interna, di contenuti del lavoro, di condivisione di decisioni ed obiettivi, di riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Nel corso del triennio 2022/2024 sarà effettuata una nuova rilevazione del benessere organizzativo percepito da parte dei dipendenti. L'indagine sarà basata sia su quesiti a risposta chiusa che aperta, al fine di rilevare eventuali situazioni di disagio e consentire all'Ente di introdurre specifici correttivi organizzativi che possano migliorare il “benessere organizzativo” e favorire la motivazione professionale del personale dipendente. L'indagine sarà impostata in modo tale da tutelare l'anonimato dei partecipanti.

**Attori coinvolti:** CUG e Ufficio Risorse umane.

#### **➤ Azione positiva n. 1.3: Sviluppo organizzativo**

Al fine di perseguire maggiormente l'obiettivo delle Pari Opportunità, nel corso del

triennio 2022/2024 saranno poste in essere le seguenti attività:

- assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere diverso;
- redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;

**Attori coinvolti:** Ufficio Risorse umane e dirigenti/responsabili.

## **Obiettivo 2: Area della Comunicazione**

Il fine del secondo obiettivo è migliorare la comunicazione tra uffici e tra colleghi all'interno dell'Ente, oltre che promuovere e diffondere le informazioni e le buone prassi e favorire una continua formazione professionale dei dipendenti.

### ➤ **Azione positiva n. 2.1: Formazione e aggiornamento**

Il Piano della formazione, che confluirà anch'esso nel PIAO, prevede la pianificazione dei corsi di formazione professionale del personale, finalizzati a migliorare sia la capacità relazionale, che di cooperazione tra settori; saranno eventualmente organizzati anche in forme associative con altri Enti e saranno rivolti dapprima ai Dirigenti e Responsabili titolari di Posizione Organizzativa e successivamente a tutto il personale dipendente.

Il Piano della formazione recepisce le disposizioni in materia previste dal CCNL 2019/2021, Capo V, Formazione del personale.

### ➤ **Gli ambiti formativi riguarderanno le seguenti tematiche:**

- Il comportamento organizzativo: modelli di comunicazione, clima e cultura;
- Gli effetti della comunicazione efficace sulla motivazione all'impegno lavorativo;
- Lavoro di gruppo e leadership;
- Formazione digitale tesa ad arricchire le competenze informatiche del personale.

**Attori coinvolti:** Dirigenti e responsabili.

### ➤ **Azione positiva n. 2.2: Comunicazione interna**

Il tema della comunicazione interna ed il tema della trasparenza rappresentano dei punti cruciali ai fini del benessere organizzativo e lavorativo. L'obiettivo è quello di favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni ed una gestione più

collaborativa e partecipata che punti a rafforzare la motivazione e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Durante il 2023 si effettueranno ulteriori incontri formativi a cura della referente dell'Area Innovazione Tecnologica, finalizzati al corretto utilizzo del nuovo sistema Intranet aziendale, con l'obiettivo di facilitare la condivisione di documenti e l'efficace circolazione delle informazioni.

A tal fine, l'Ufficio Innovazione Tecnologica si farà promotore della creazione di un sistema intranet aziendale per facilitare la condivisione di documenti e la circolazione delle informazioni.

**Attori coinvolti:** Dirigenti, responsabili e dipendenti.

➤ **Azione positiva n. 2.3: Azioni di sostegno**

Al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, saranno svolte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere e contro la discriminazione.

**Attori coinvolti:** Servizi sociali

**Obiettivo 3: Area della conciliazione tempi di vita e di lavoro**

Il terzo obiettivo mira a favorire la conciliazione e l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione dei tempi e delle condizioni del lavoro.

La Legge n. 81/2017 sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni di lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Infatti, è ormai dimostrato che un ambiente professionale attento alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

Il presente obiettivo promuove inoltre, pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare la vita professionale con la vita familiare, a fronte di problematiche legate alla genitorialità, al carico familiare, allo sviluppo personale.

➤ **Azione positiva n. 3.1: Lavoro agile**

La promozione del lavoro agile è una importante azione di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, è finalizzata al miglioramento del benessere organizzativo del personale ed è basata su un rapporto di fiducia tra Ente e dipendenti.

Il passaggio dalla modalità del lavoro agile in fase emergenziale a quella ordinaria è stato attuato mediante il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), a termini del novellato art. 14 della legge n. 124/2015 da parte dell'art. 263 del D.L. n. 34/2020.

Il POLA costituisce uno strumento con il quale le amministrazioni programmano l'attuazione di tale istituto in relazione a tutti gli aspetti coinvolti.



Il Comune di Gardone Val Trompia ha approvato tempestivamente il Piano Operativo del Lavoro Agile 2021/2023 con Deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 11/11/2021, intendendo rispondere alle esigenze di conciliazione vita lavoro dei dipendenti del Comune di Gardone Val Trompia.

Nel corso del 2022, il 25% del personale ha fatto ricorso al lavoro agile in modalità strutturale e ha fornito un riscontro ampiamente positivo circa il gradimento della misura. Tutti i dipendenti che ne hanno fatto ricorso nel 2022 hanno manifestato l'intenzione di confermare la scelta del lavoro agile per il 2023, ritenendo lo strumento ottimale ai fini della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Il P.I.A.O. 2023 annovera anche il P.O.L.A. 2023/2025.

**Attori coinvolti:** Dirigenti, responsabili e dipendenti.

➤ **Azione positiva n. 3.2: Orario flessibile**

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Gardone V.T. a partire dall'anno 2019 ha adottato un orario di lavoro flessibile in accordo con le Rappresentanze Sindacali Unitarie ed il Comitato Unico di Garanzia (CUG). Recependo i dettati del CCNL 2018 in materia di lavoro flessibile si è individuato un orario lavorativo che ha permesso all'Ente di ampliare le fasce di apertura al pubblico, ed al personale di godere di una più ampia flessibilità oraria sia in entrata che in uscita. Nel corso del triennio 2022/2024, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e curanei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite, ai sensi dell'articolo 27 del CCNL 2016/2018 e in accordo con le organizzazioni sindacali, forme ulteriori di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

**Attori coinvolti:** Dirigenti, responsabili, Ufficio Risorse umane e R.S.U.

#### **Obiettivo 4: Area logistica strutturale**

Il quarto obiettivo si prefigge di rendere più accogliente verso i dipendenti le strutture comunali.

➤ **Azione positiva n. 4.1: Locale di accoglienza**

In attuazione di quanto disposto in precedenza, la sala ristoro riservata ai dipendenti è stata allestita con un frigorifero, un forno microonde, un tavolo ed alcune sedie, al fine di consentirne l'utilizzo durante la pausa pranzo.

**Attori coinvolti:** Settore tecnico.

#### **DISPOSIZIONI FINALI**

**Durata del piano:** triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

**Pubblicazione e diffusione:** il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Brescia ed alla Consigliera provinciale di parità. Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Gardone Val Trompia.

Nel periodo di vigenza, sarà possibile inviare attraverso posta dedicata al seguente

indirizzo di posta elettronica: [CUGGARDONEVT@comune.gardonevaltrompia.bs.it](mailto:CUGGARDONEVT@comune.gardonevaltrompia.bs.it)  
pareri,osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.