



Provincia di Brescia

PAP

Piano triennale delle azioni positive

2026/2028



Sommario

1. PREMESSA E FINALITA'	3
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
3. ANALISI STATISTICO-ORGANIZZATIVA (situazione al 01/01/2026)	4
Monitoraggio disaggregato del personale per genere e inquadramento:.....	4
Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro	4
Monitoraggio disaggregato per genere di tipi di lavoro agile e altri contratti	5
Monitoraggio disaggregato dei Funzionari EQ per genere ed età	5
4. OBIETTIVI OPERATIVI E AZIONI POSITIVE 2026-2028	5
OBIETTIVO 1: Formazione personale	6
OBIETTIVO 2: Favorire l'equilibrio tra la vita professionale e quella privata	6
OBIETTIVO 3: Tutela della salute e benessere psicosociale.....	6
OBIETTIVO 4: comunicazione interna e esterna inclusiva	6
5. COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)	7
6. DURATA E PUBBLICAZIONE DEL PIANO.....	7
7. ENTRATA IN VIGORE	7

1. PREMESSA E FINALITA'

Il presente Piano delle Azioni Positive (di seguito PAP) costituisce l'atto di programmazione strategica del Comune di Montirone volto a garantire l'effettiva parità di genere e il benessere organizzativo all'interno dell'Ente. In conformità con l'art. 42 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità) e le Linee Guida della Funzione Pubblica del 2022, il PAP definisce le misure concrete per rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità e l'uguaglianza sostanziale nel lavoro.

L'Amministrazione riconosce che le discriminazioni possono annidarsi nelle prassi consolidate, nelle regole organizzative e nei criteri di gestione del personale. Pertanto, il Piano mira ad agire preventivamente attraverso una valutazione "a monte" dell'impatto di genere, trasformando l'uguaglianza da principio formale a valore organizzativo tangibile. Le azioni qui individuate hanno carattere speciale e temporaneo: esse rimarranno in vigore per il triennio 2026-2028, con aggiornamento annuale, fino al superamento delle criticità rilevate.

Il presente Piano delle Azioni Positive (di seguito PAP) costituisce lo strumento programmatico del Comune di Montirone volto a definire misure specifiche per la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità e per favorire il benessere organizzativo di tutto il personale dipendente.

Il Piano ha una durata triennale, viene aggiornato annualmente e recepisce principi contenuti nell'art. 42 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), e nelle recenti Linee Guida del 2022 sulla parità di genere nelle Pubbliche Amministrazioni.

L'Ente riconosce che le discriminazioni possono essere dirette o indirette e intende agire "a monte", valutando l'impatto di genere nelle regole organizzative prima che esse producano effetti di disparità. Le azioni qui previste sono intese come misure speciali e temporanee, necessarie fino al raggiungimento di una piena uguaglianza sostanziale.

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente Piano delle Azioni Positive è redatto nel pieno rispetto della gerarchia delle fonti costituzionali, eurounitarie e nazionali, con particolare riferimento alle disposizioni che disciplinano il lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni e la tutela della parità di genere:

Fonti Costituzionali

- Costituzione Italiana (Artt. 3, 37 e 51): Principi cardine di uguaglianza formale e sostanziale, tutela della donna lavoratrice e parità di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive.

Fonti Eurounitarie

- Direttiva (UE) 2019/1158: Relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (Work-Life Balance).
- Direttiva (UE) 2023/970: Volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza salariale e i relativi meccanismi di applicazione.

Normativa Nazionale

- D.Lgs. n. 165/2001 (Artt. 7 e 57): Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, che impongono l'adozione di piani di azioni positive per garantire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni.
- D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità): Testo unico in materia, come profondamente innovato dalla Legge n. 162/2021, che ha introdotto l'obbligo di rendicontazione e la premialità legata alla Certificazione della Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022).
- D.Lgs. n. 81/2008 (Art. 28): Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, che prescrive l'obbligo di valutare i rischi stress lavoro-correlato secondo una prospettiva che tenga conto delle differenze di genere, età e provenienza.
- D.Lgs. n. 105/2022: Decreto di recepimento della normativa europea per il miglioramento della conciliazione vita-lavoro, con nuovi diritti in materia di congedi e flessibilità per i caregiver.

Fonti Regolamentari e Amministrative

- D.P.R. n. 81/2022: Regolamento che individua i piani assorbiti dal PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), confermando che il PAP ne costituisce sezione obbligatoria ed essenziale.
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica del 06/10/2022: Recante "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni".
- Circolare n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri: Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (CUG).

Contrattazione Collettiva

- CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022: In particolare per le disposizioni su lavoro agile, lavoro da remoto, flessibilità oraria, congedi parentali e tutela delle vittime di violenza di genere (Art. 52).

3. ANALISI STATISTICO-ORGANIZZATIVA (situazione al 01/01/2026)

L'indagine conoscitiva è il presupposto per l'individuazione di eventuali asimmetrie. La dotazione organica del Comune di Montirone conta:

N. 17 dipendenti a tempo indeterminato

N. 1 dipendente a scavalco di eccedenza a tempo determinato

DONNE N. 9 UOMINI N. 9

A questi va aggiunto n. 1 Segretario Comunale.

Monitoraggio disaggregato del personale per genere e inquadramento:

Area di inquadramento	Donne	Uomini	% Femminile	% Maschile
Funzionari ed EQ	5	4	27,78	22,22
Istruttori	4	3	22,22	16,67
Operatori	0	2	00,00	11,11
Totale complessivo	9	9	50,00	50,00

Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro

Categoria	Donne	Uomini	% Femminile	% Maschile
Operatori	n.	n.	%	%
Posti di ruolo a tempo pieno	0	2	0	11,11
Posti di ruolo part-time	0	0	0	00,00
Istruttori	n.	n.	%	%
Posti di ruolo a tempo pieno	3	3	16,67	13,67
Posti di ruolo part-time	1	0	5,55	00,00

Funzionari	n.	n.	%	%
Posti di ruolo a tempo pieno	5	3	27,78	16,67
Posti di ruolo part-time	0	0	00,00	00,00
Scavalco di eccedenza part-time	0	1	5,55	00,00

Monitoraggio disaggregato per genere di tipi di lavoro agile e altri contratti

Tipologia lavoro	Donne	Uomini	% Femminile	% Maschile
Lavoro da remoto	0	1	00,00	5,55
Smartworking	0	0	00,00	00,00
Altre tipologie di contratto	0	0	00,00	00,00

Monitoraggio disaggregato dei Funzionari EQ per genere ed età

Area di inquadramento	Donne					Uomini				
	<=30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	<=30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60
Funzionari EQ			1	2					1	
4										

L'analisi della dotazione organica evidenzia una sostanziale tenuta dell'equilibrio di genere, sebbene persista una segregazione occupazionale di tipo orizzontale nell'area degli operatori, riconducibile alle specificità tecniche dei profili e delle mansioni. Per quanto concerne le posizioni apicali e di elevata qualificazione (EQ), si rileva una distribuzione asimmetrica con una prevalenza della componente femminile, parzialmente bilanciata dalla recente nomina di un titolare di EQ di genere maschile (ex art. 1 c. 557 L. 311/2004). Anche il vertice amministrativo (Segretario Comunale) è ricoperto da una donna. Considerato che il divario tra i generi non supera il limite dei due terzi previsto dalla normativa vigente, non si ravvisano al momento le condizioni di sottorappresentazione che rendano necessarie misure correttive per il riequilibrio della presenza femminile.

4. OBIETTIVI OPERATIVI E AZIONI POSITIVE 2026-2028

Il presente piano 2026–2028 si pone come obiettivi:

- 1) usufruire del potenziale delle risorse umane per valorizzare la missione dell'Ente;
- 2) favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di ciascuno, indistintamente, all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, di cittadini e cittadine;
- 3) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- 4) promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

OBIETTIVO 1: Formazione personale

Usufruire del potenziale di risorse umane per valorizzare la missione dell'Ente.

Azione 1.1: promozione della partecipazione di tutti i dipendenti alle iniziative di formazione interna ed esterna;

Azione 1.2: incentivazione della crescita professionale e di carriera per tutti i dipendenti, indistintamente da sesso, posizione, religione, ceto sociale e/o inquadramento professionale.

OBIETTIVO 2: Favorire l'equilibrio tra la vita professionale e quella privata

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze del personale all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti:

disciplina forme di flessibilità lavorativa; flessibilità orario di lavoro.

Azione 2.1 Part-time, flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi, telelavoro e smart working: Valorizzazione del lavoro agile come strumento non solo emergenziale, ma strutturale, incentivando l'utilizzo di piattaforme digitali per la collaborazione a distanza.

Azione 2.2 Gestione dei Carichi di Cura: agevolazione di permessi e congedi per i "caregiver" (dipendenti che assistono familiari anziani o malati gravi ex L. 104/92), monitorando che tali scelte non rallentino il percorso di carriera.

Azione 2.3 Rimodulazione dell'orario del Comando di Polizia Locale: Passaggio dalla settimana lavorativa articolata su 6 giorni a quella su 5 giorni.

Motivazione dell'equilibrio:

- Benessere e Recupero: Migliore recupero psico-fisico grazie al doppio riposo settimanale, riducendo lo stress correlato ai servizi di pubblica sicurezza.
- Conciliazione e Servizio: Migliore allineamento ai ritmi familiari e scolastici, garantendo al contempo una copertura operativa più efficace nelle fasce orarie critiche.

Attualmente sono presenti 1 part-time a 18 ore settimanali e 1 part time a 12 ore settimanali con il c.d. scavalco di eccedenza. Tali riduzioni dell'orario di lavoro sono state accolte per conciliare il lavoro con gli impegni familiari. Sempre con riferimento alla conciliazione lavoro-famiglia, sono stati richiesti ed accordati dei cambi dell'orario di lavoro. Si provvederà inoltre, ai sensi dell'articolo 36 comma 4 CCNL 16.11.2022, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, ad utilizzare forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza. Ad alcuni dipendenti che ne hanno fatto richiesta sono stati concessi anche permessi retribuiti Legge 104/92 in modo da permettere che il proprio familiare con disabilità grave potesse essere assistito dal familiare lavoratore. Un dipendente svolge lavoro da remoto alcuni giorni la settimana.

OBIETTIVO 3: Tutela della salute e benessere psicosociale

Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro da congedi di maternità/paternità.

Azione 3.1 Favorire, laddove le disposizioni per tempo vigenti in materia di assunzioni e di vincoli di spesa per il personale, la sostituzione di personale assente per periodi medio lunghi (congedi di maternità/paternità), al fine di: garantire la funzionalità dei servizi e non aggravare i carichi di lavoro alle unità operative in servizio;

Azione 3.2 favorire il reinserimento del personale assente con presa in carico di attività e procedimenti senza arretrati e pendenze.

OBIETTIVO 4: comunicazione interna e esterna inclusiva

Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azione 4.1 Programmare la partecipazione a dei corsi formativi ad hoc.

5. COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Il CUG del Comune di Montirone, organo di garanzia fondamentale per l'efficacia del PAP, opera con i seguenti compiti per il triennio 2026-2028:

1. Monitoraggio: Verifica semestrale dell'attuazione delle azioni positive e dei dati occupazionali.
2. Proposizione: Identificazione di nuove criticità e proposta di interventi correttivi in sede di aggiornamento annuale del PIAO.
3. Contrasto alle Discriminazioni: Funzione di sentinella per la prevenzione di mobbing, molestie sessuali e discriminazioni dirette o indirette.

6. DURATA E PUBBLICAZIONE DEL PIANO

Il piano ha durata triennale (2025/2027) e viene aggiornato annualmente.

Il Piano delle azioni positive (PAP) dovrà essere pubblicato all'Albo Online, sul sito internet dell'ente www.comune.montirone.bs.it nella sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Dati ulteriori, e nei luoghi accessibili a tutti i dipendenti (in corrispondenza delle apparecchiature marcatempo).

7. ENTRATA IN VIGORE

Il presente piano triennale entra in vigore a partire dalla data di adozione della deliberazione di approvazione.