



COMUNE DI CAPRIANO DEL COLLE

Provincia di Brescia

Piano Triennale delle Azioni Positive 2026-2028



Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. del

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”*



COMUNE DI CAPRIANO DEL COLLE

Provincia di Brescia

Premessa

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2026-2028 si inserisce nel percorso di approvazione annuale del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, quale sezione 2.2 Valore Pubblico e Performance.

L'Ente, con la stesura e l'adozione del piano, continua il suo impegno nel miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

Le azioni previste riguardano tutti i dipendenti pur nella consapevolezza che sul genere femminile gravano maggiori carichi, in primis quelli familiari di cura dei figli, che richiedono un impegno costante da conciliare con la vita lavorativa e lo sviluppo professionale.

Il D.Lgs.n.198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", 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. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono misure che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, in maniera specifica e ben definita, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 recante le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"), specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il 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 nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea, ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.



COMUNE DI CAPRIANO DEL COLLE

Provincia di Brescia

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 bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2026-2028 del Comune di Capriano del Colle, in continuità con il precedente, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale.

Il Piano delle Azioni Positive, grazie alle segnalazioni del CUG, costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

La situazione del Comune di Capriano del Colle

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, negli ultimi anni il personale del Comune di Capriano del Colle è gradualmente aumentato.

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione e nonostante le difficoltà legate al reperimento di nuove risorse, oltre alle assunzioni effettuate nell'anno 2024, anche nel 2025 sono state effettuate nuove assunzioni e il personale dell'Ente ha subito finalmente un incremento dell'organico.

Struttura organizzativa

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che al 31/12/2025, è la seguente:

| Lavoratori | Segretario | Funzionari E.Q. | Istruttori | Operatori esperti | Operatori | Totale | % |
|------------|------------|-----------------|------------|-------------------|-----------|-------------------------------|------|
| Donne | 1 | 2 | 8 | 0 | 0 | 10 (escluso il Segretario) | 59 % |
| Uomini | | 2 | 3 | 2 | 0 | 7 | 41 % |

Personale suddiviso per fasce di età:

| FASCE DI ETA' | DONNE | UOMINI |
|---------------|-------|--------|
|---------------|-------|--------|



COMUNE DI CAPRIANO DEL COLLE

Provincia di Brescia

| | | |
|-----------------|---|---|
| Meno di 30 anni | 0 | 0 |
| 31-40 | 2 | 2 |
| 41-50 | 4 | 3 |
| 51-60 | 3 | 2 |
| Oltre i 60 anni | 1 | 0 |

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative):

Donne: n. 2

Uomini: n. 2

R.S.U.: donna

Assistente sociale: donna

Si prende atto della maggiore presenza femminile, tranne che nel servizio tecnico manutentivo composto interamente da uomini.

Obiettivi

Il comune di Capriano del Colle, vista la propria struttura organizzativa e l'eterogeneità dei suoi servizi ritiene necessario e doveroso continuare a migliorare la propria capacità di comunicare e di relazionarsi con i dipendenti, con il territorio e con le persone che vi vivono.

Una comunicazione efficace e un sistema relazionale e di partecipazione delle persone interne ed eterne dell'Amministrazione sono un buon punto di partenza per favorire la qualità dei servizi erogati e costituiscono fattori fondamentali per lo sviluppo ed il miglioramento continuo delle condizioni sociali.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- **Obiettivo 1.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 2.** Formazione - finalità strategica: migliorare la qualità del lavoro e la gestione delle risorse umane attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti. Verranno promossi percorsi di aggiornamento specialistico da ogni settore secondo le proprie esigenze di aggiornamento professionale in relazione alle funzioni svolte, privilegiando la formazione in modalità webinar che ha permesso di ampliare la fruizione dei percorsi formativi. Sono inoltre stati inoltre abilitati alla formazione del Portale Syllabus tutti i dipendenti del Comune.
- **Obiettivo 3.** Migliorare le sinergie tra gli uffici e i rapporti collaborativi, anche mediante il coinvolgimento di tutti gli operatori nelle semplificazioni dei processi dell'ente;



COMUNE DI CAPRIANO DEL COLLE

Provincia di Brescia

- **Obiettivo 4.** - Aumentare l'efficienza e la capacità di soddisfare l'utenza, nella convinzione che lavoratori soddisfatti del proprio lavoro contribuiscano a rendere un migliore servizio alla cittadinanza;
- **Obiettivo 5.** - Diffondere un'immagine positiva dell'ente attraverso i comportamenti e gli atteggiamenti di tutti i lavoratori e delle buone prassi.
- **Obiettivo 6.** - Garantire il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

Azioni

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- **Azione 1.** Continuare ad incentivare la partecipazione a percorsi formativi di sviluppo ed acquisizione di competenze professionali, prioritariamente in modalità webinar ed in orari compatibili con l'orario di servizio e di lavoro part-time.
- **Azione 2.** Favorire l'attività di affiancamento e formazione dei nuovi assunti in modo da ridistribuire i carichi di lavoro e permettere al personale di svolgere le varie funzioni in un clima maggiormente disteso ed equilibrato.
- **Azione 3.** Favorire riunioni del Responsabile di Settore che evidenzino esigenze formative trasversali, tali da programmare con economicità percorsi formativi largamente condivisi.
- **Azione 4.** All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è già prevista la disciplina della flessibilità, che consente di anticipare o posticipare l'orario di inizio o fine lavoro per tutti i dipendenti, fino ad un massimo di un'ora al giorno.
- **Azione 5.** Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in scadenza nel 2026 e contemporaneamente favorire la conoscenza a tutti i lavoratori dei compiti e funzioni del Comitato, in modo da creare un punto di ascolto delle istanze dei lavoratori e delle lavoratrici.

Disposizioni finali

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione del PIAO. Il monitoraggio sull'applicazione e l'efficacia delle Azioni effettivamente adottate, sarà svolto dal Comitato Unico di Garanzia nei suoi compiti di verifica. La raccolta di consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni fornite da tutto il personale dipendente, sarà svolta dal CUG che, nei suoi compiti propositivi, potrà procedere a un'adeguata programmazione delle prossime Azioni Positive, formulata sulle reali esigenze rilevate.

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 Capriano del Colle.