



Comune di Casalromano

Provincia di Mantova

Allegato 12) alla Sez. 3.1.1 del PIAO 2024-2026

**DELIBERA DI
GIUNTA COMUNALE
N. 66 del 16-11-2023**

COPIA

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: ADOZIONE PROPOSTA PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024-2026 AI SENSI DELL'ART. 48, C. 1, DEL D. LGS. N°198/2006.-

L'anno duemilaventitre, addì sedici, del mese di novembre, alle ore 18:20, nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Carica	Presenti/Assenti
Roberto Bandera	Sindaco	Presente
Mauro Sciena	Assessore	Presente
Annalisa Bettegazzi	Assessore	Presente
		Presenti 3 Assenti 0

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale **Dott.ssa Graziella Scibilia** il quale provvede alla redazione del presente verbale

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Signor **Roberto Bandera** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

G.C. N. 66 del 16-11-2023

**OGGETTO: ADOZIONE PROPOSTA PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024-2026
AI SENSI DELL'ART. 48, C. 1, DEL D. LGS. N°198/2006.-**

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- Il D. Lgs. 11/04/2006 n.198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, come modificato dal D. Lgs. 25/01/2010 n.5, avente ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione 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 e civile o in ogni altro campo;
- in particolare, l'art.1, comma 2, del medesimo D.Lgs.n.198/2006, il quale stabilisce che la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.
- l'art. 57 del D. Lgs n°165/2001, dove sono indicate le misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le “azioni positive” per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

Visti, in particolare:

- l'art.48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n°198, “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, che prescrive che siano redatti Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- l'art. 42 del medesimo D. Lgs n°198/2006, il quale ribadisce che “*Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”.

Considerato che la Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica con proprio provvedimento in data 23 maggio 2007, pubblicato sulla G.U. n°173 del 27/07/2007, ha emanato importanti direttive circa le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

Evidenziato che in caso di mancata adozione del PAP si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165, secondo il quale “***In caso di mancato adempimento le amministrazioni non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette***”.

Evidenziato, altresì, che:

- la strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti;
- in tal senso si registra la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.
- Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo.

Considerato che:

- la Direttiva 23 maggio 2007 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” (G.U. n. 173 del 27.07.2007), emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;
- Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva «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 la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Vista la deliberazione n.12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all’adozione del “Piano triennale delle azioni positive” previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198;

Visti altresì:

- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” e in particolare l’art. 14 concernente “*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante “*Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*” con particolare riferimento all’attuazione del telelavoro ed allo svolgimento del lavoro agile o *smart working*;
- la direttiva 27 giugno 2019, n.2 recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche*” emanata dal Ministro per pubblica amministrazione e il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega alle pari opportunità;

Evidenziato, inoltre, che:

- sono sopravvenuti ulteriori sviluppi normativi con l’emanazione del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*”;
- nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.Lgs. n.150/2009 e della L. n.90/2012, l’art. 6 del sopra citato D.L. n.80/2021 prevede che, entro il 31 gennaio di ogni anno, le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2, D.Lgs. 165/2001 - con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative - con più di 50 dipendenti adottano un “**Piano integrato di attività e di organizzazione**” (PIAO), nell’ottica di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;
- il Piano **ha durata triennale**, viene aggiornato annualmente ed assorbe molti dei previgenti strumenti programmatici della pubblica amministrazione, tra i quali vi è anche il **PAP** - stabilendo **che nel PIAO vengano inserite le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi (art.6, c.2 lett. g);
- il D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 avente ad oggetto “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, attuativo dell’art. 6 del D.L. n.81/2021, ha regolamentato gli adempimenti relativi ai piani assorbiti nel PIAO, stabilendo che il **PAP** troverà collocazione nella sezione 3 denominata “Organizzazione e capitale umano”;

- il D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica - 30 giugno 2022, n. 132 avente ad oggetto “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*” ha approvato il **Piano-tipo**, quale strumento di supporto alle amministrazioni, definendo altresì **modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti**;

Evidenziato che nelle more di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2024/2026 e del PIAO 2024/2026, questo Ente deve comunque procedere ad adottare il Piano per le Azioni Positive 2024/2026, per essere inserito poi negli strumenti generali di pianificazione dell’Ente (DUP e PIAO);

Ritenuta meritevole di adozione la Proposta di Piano per le Azioni Positive (PAP) 2024/2026, allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, che sarà inviata, ai sensi dell'articolo 48 del "Codice delle pari opportunità", alla Consigliera di Parità della Provincia di Mantova, per gli adempimenti di competenza;

Considerato che la finalità del sopraccitato PAP è quello di integrare la dimensione di genere nell’organizzazione del lavoro e nelle politiche di gestione e sviluppo del personale e di promuovere azioni tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell’Amministrazione. In particolare, nel detto piano, sono individuati gli obiettivi da conseguire, nonché le azioni da intraprendere per la loro realizzazione, per il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane nonché il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

Richiamata la delibera di G.C. n. 77 del 29-11-2022 con la quale è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2023-2025;

Considerato che il Piano delle Azioni Positive valevole per il triennio 2024/2026 costituisce conferma e integrazione dei precedenti, approvati con le sopra richiamate deliberazioni per le quali era stata espletata la procedura di relazione sindacale;

Rilevato inoltre che del presente PAP si terrà conto nella nota di aggiornamento al 2024/2026 correlata all’approvazione del bilancio di previsione finanziario 2024/2026;

Preso atto che l’argomento di che trattasi rientra nelle competenze di questo Organo ai sensi dell’art. 48, terzo comma, del D. Lgs. n°267/2000, in quanto riconducibile a materia di organizzazione del personale.

Visti:

- la Legge n° 125/1991;
- il D. Lgs n° 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- il D. Lgs. 11 aprile 2006 n°198 c.d. “Codice delle Pari Opportunità”, come modificato dal D. Lgs. 25/01/2010 n.5;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità del 27 luglio 2007;
- la Direttiva 27 giugno 2019, n.2 del Ministro per pubblica amministrazione e della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per i diritti e le pari opportunità;
- i CCNLL vigenti;

Richiamati:

- il D. Lgs n. 267/2000 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n°33 del 14/03/2013 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n°118/2011, emanato in attuazione degli art. 1 e 2 della legge n°42/2009 e recante “*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi*”;
- la Legge 29 dicembre 2022, n. 197 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”;

- la deliberazione della G.C. n° 28 del 18/05/2023 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO 2023/2025, redatto in forma semplificata (per gli Enti con meno di 50 dipendenti), costituito dalle seguenti Sezioni:
 - o Sezione 1 – Scheda Anagrafica e analisi del contesto esterno e interno
 - o Sezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza, che assorbe il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2023/2025
 - o Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano, che assorbe il Piano delle azioni positive (PAP) 2023/2025 (Sottosezione 3.1.1) ed il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 (Sottosezione 3.3);
- il D. Lgs. n°118/2011, emanato in attuazione degli art. 1 e 2 della legge n°42/2009 e recante “Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi” successivamente modificato dal D. Lgs. n°126/2014 e dal D.L. 19 giugno 2015, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2015, n. 125
- la Legge 29 dicembre 2022, n. 197 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”;

Richiamati, altresì:

- la delibera del C.C. n. 25 del 26/07/2022, con cui è stato approvato il Documento Unico di programmazione (D.U.P.) 2023-2025;
- la delibera di C.C. n. 43 del 22/12/2022 con cui è stata approvata la Nota di Aggiornamento al DUP 2023-2025;
- la delibera di C.C. n° 44 del 22/12/2022 con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2023-2025;
- la delibera G.C. n. 98 del 22/12/2022, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023-2025

Visto il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, in corso di approvazione;

Visto il parere favorevole espresso sulla proposta di deliberazione dal Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, c. 1, del D. Lgs. n°267/2000 - T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli EE. LL., come ora modificato dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 3 del D.L. n.174 del 10 ottobre 2012, conv. in L. n. 213/2012;

Con voti unanimi favorevoli, legalmente espressi

DELIBERA

- 1) La premessa è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e ne costituisce motivazione ai sensi della Legge 7 agosto 1990 n. 241.
- 2) Di adottare la Proposta di Piano triennale di Azioni Positive 2024-2026 del Comune di Casalromano, di cui all'allegato A) al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
- 3) Di trasmettere, ai sensi dell'articolo 48 del "Codice delle pari opportunità", alla Consigliera di Parità della Provincia di Mantova, la Proposta di Piano triennale di Azioni Positive 2024-2026 del Comune di Casalromano, per gli adempimenti di competenza.
- 4) Di provvedere, con successivo atto, all'approvazione definitiva del Piano triennale di Azioni Positive 2024-2026 mediante inserimento dello stesso nella Sezione 3.1 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO 2024/2026, nonché all'invio dell'informativa sindacale alle rappresentanze territoriali e alla RSU dell'Ente ai sensi dell'art.4 del vigente CCNL del 16/11/2022- Comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2019/2021.
- 5) Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE. LL., stante la necessità di

procedere all'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2024-2026 e dei correlati allegati, tra cui il PAP.

Allegati:

- ALLEGATO A) Piano triennale di Azioni Positive 2024-2026.

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 del D.LGS. 267/2000

OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

ADOZIONE PROPOSTA PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024-2026 AI SENSI
DELL'ART. 48, C. 1, DEL D. LGS. N°198/2006.-

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art.49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 e s.m.i., in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Data 16-11-2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Dott.ssa Graziella Scibilia

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL SINDACO - PRESIDENTE

F.to Roberto Bandera

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Graziella Scibilia

N 54 Reg. pubblicazioni

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Messo Comunale, certifica che copia del presente verbale è stato pubblicato il giorno 09-02-2024 all'Albo Pretorio informatico di questo Comune ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi e che in pari data è stato comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D. lgs. n. 267/2000.

IL MESSO COMUNALE

F.to Santina Ponzoni

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Graziella Scibilia

CERTIFICATO DI ESEGUIBILITA'

Si certifica che la suesesa deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 - del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D.lgs 267/2000

Li, 09-02-2024

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Graziella Scibilia

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la su estesa deliberazione, non sottoposta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio informatico di questo comune ai sensi del combinato disposto dell'art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69 e dell'art. 124, c. 1, del T.U. 18.08.2000, n. 267 per quindici giorni consecutivi dal 09-02-2024 senza riportare nei primi 10 giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva, ai sensi del comma 3° dell'art. 134 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D. Lgs. n. 267/2000, in data 19-02-2024

Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Graziella Scibilia

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Li, 09-02-2024

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Graziella Scibilia



Comune di Casabromano

Provincia di Mantova

Allegato A) alla delibera di G.C. n. 66 del 16/11/2023
IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dott.ssa G. Scibilia

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024/2026

Proposta da inserire nel PIAO 2024-2026
Sottosezione 3.1.1 "Obiettivi per il miglioramento della salute di genere"

Sezione 3.1

Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione e per questo motivo, in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del D.L. n. 36/2022 convertito in Legge n.79/2022, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere sono contenuti nel Piano triennale delle Azioni Positive 2024/2026, la cui proposta è inviata alla Consigliera di parità della Provincia di Mantova per il parere di competenza, che verrà allegato al presente Piano come allegato della sottosezione 3.1.1 del PIAO 2024/2026.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

PREMESSA GENERALE

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate porzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività

positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)*”.

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. n.125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia *“favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2024-2026, ai sensi dell'articolo 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* –.

Esso costituisce un aggiornamento del documento relativo al triennio 2023/2025, in una visione di continuità sia programmatica sia strategica, ed è finalizzato pertanto alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità, della conciliazione vita/lavoro, alla valorizzazione delle competenze e delle professionalità, nonché al contrasto di qualunque forma di discriminazione.

Con il presente piano l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
5. alle condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
6. all'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
7. alla valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il documento si inserisce in una ottica di promozione culturale e organizzativa orientata al miglioramento delle attuali modalità di lavoro, grazie anche all'uso delle tecnologie ed alla promozione della conciliazione vita/lavoro.

Trattandosi di Ente con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, non è stato adottato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile. Durante il periodo dell'emergenza epidemiologica sono state adottate misure straordinarie di svolgimento dello smart-working semplificato con deliberazioni di Giunta Comunale n°20 del 12/03/2020 e n.1 del 13/01/2022.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

RICOGNIZIONE SULL'EQUILIBRIO DELLA PARITÀ DI GENERE NELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

La realizzazione del Piano delle Azioni Positive deve tenere conto della struttura organizzativa del Comune.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente **in servizio a tempo indeterminato** presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

LAVORATORI	AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex Cat. D)	AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C)	AREA OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B)	TOTALE
Donne	2 * (di cui 1 in comando parziale) <i>Santina - Cristina</i>	2 <i>Leila Emanuela</i>	0	4
Uomini	2 <i>Andrea Claudio</i>	0	1 <i>David</i>	3
Totale	4	2	1	7

di cui:

Lavoratori con funzioni di responsabilità di servizio:

Donne	2* (di cui 1 in comando parziale)
Uomini	2

Componenti della RSU:

Donne	0
Uomini	1

Anche per l'anno 2024 è previsto l'utilizzo di n.1 unità di personale di sesso femminile dell'Area dei funzionari di Elevata Qualificazione (EQ) in comando parziale (10 ore settimanali) ai sensi dell'art.14 del CCNL 22/01/2004, con funzioni di responsabile di servizio.

In base alla ricognizione effettuata, si ritiene che non occorre intraprendere azioni rivolte al riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, in quanto al momento sussiste la prevalenza femminile dei lavoratori, con parità in posizione direttiva organizzativa. Il piano delle azioni Positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nell'ottica di perseguire obiettivi concreti e percorribili, per ciascuno degli Obiettivi, di seguito descritti, sono indicate le finalità strategiche e le azioni da intraprendere per il raggiungimento degli stessi.

<u>Obiettivo 1</u>	
FORMAZIONE	
<u>Obiettivo</u>	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali
<u>Finalità strategiche</u>	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

<u>Azione positiva 1</u>	I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori part-time e coinvolgere i portatori di handicap.
<u>Azione positiva 2</u>	Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.
<u>Soggetti e Uffici Coinvolti</u>	Responsabili di Area – Segretario Comunale
<u>A chi è rivolto</u>	A tutti i dipendenti.

<u>Obiettivo 2</u>	
ORARI DI LAVORO	
<u>Obiettivo</u>	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. Le percentuali di posti a part-time disponibili sono disciplinate dai vigenti CCNL
<u>Finalità strategiche</u>	Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro
<u>Azione positiva 1</u>	Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al part-time
<u>Azione positiva 2</u>	Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
<u>Azione positiva 3</u>	Prevedere 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, anche per poter permettere rientri anticipati.
<u>Soggetti e Uffici Coinvolti</u>	Segretario Comunale – Responsabili di Settore – Ufficio Segreteria.
<u>A chi è rivolto</u>	A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedi

<u>Obiettivo 3</u>	
SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ	
<u>Obiettivo</u>	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
<u>Finalità strategica</u>	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno
<u>Azione positiva 1</u>	Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile
<u>Azione positiva 2</u>	Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere
<u>Azione positiva 3</u>	Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.
<u>Soggetti e Uffici Coinvolti</u>	Segretario Comunale, Responsabili di Settore
<u>A chi è rivolto</u>	a tutti i dipendenti

<u>Obiettivo 4</u>	
INFORMAZIONE	
<u>Obiettivo</u>	Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.
<u>Finalità strategica</u>	Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.
<u>Azione positiva 1</u>	Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.
<u>Azione positiva 2</u>	Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegare alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.
<u>Soggetti e Uffici Coinvolti</u>	Segretario Comunale, Responsabili di Settore, Ufficio Segreteria
<u>A chi è rivolto</u>	A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore, a tutti i cittadini.

<u>Obiettivo 5</u>	
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	
<u>Obiettivo</u>	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale
<u>Finalità strategica</u>	Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Il Comune deve garantire l'imparzialità nella selezione dell'uno o dell'altro sesso.
<u>Azione positiva 1</u>	Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
<u>Azione positiva 2</u>	Stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
<u>Soggetti e Uffici Coinvolti</u>	Segretario Comunale, Responsabili di Settore, Ufficio Segreteria
<u>A chi è rivolto</u>	A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore, a tutti i cittadini.

<u>Obiettivo 6</u>	
DIVULGAZIONE DELLE INIZIATIVE LOCALI, REGIONALI, NAZIONALI E EUROPEE SUL TEMA DELLE PARI OPPORTUNITÀ	
<u>Obiettivo</u>	Divulgazione e diffusione delle iniziative e delle politiche locali, regionali, nazionali e della UE in tema di pari opportunità, conciliazione vita/lavoro e benessere organizzativo.
<u>Finalità strategica</u>	Sensibilizzazione e aggiornamento, a favore del personale dipendente, circa l'evoluzione delle politiche locali regionali, nazionali e della UE in tema di pari opportunità, conciliazione vita/lavoro e benessere organizzativo.
<u>Azione positiva 1</u>	Far conoscere le diverse figure che, in vari Enti, operano in un'ottica di benessere organizzativo e pari opportunità, illustrandone le competenze e gli ambiti di attività.
<u>Azione positiva 2</u>	Diffusione di documenti che illustrino e approfondiscano attività, competenze, finalità e ambito di intervento delle diverse figure che operano in tale settore.
<u>Soggetti e Uffici Coinvolti</u>	Segretario Comunale, Responsabili di Settore
<u>A chi è rivolto</u>	A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore, a tutti i cittadini.

Obiettivo 7	
AZIONI DI SOSTEGNO	
Obiettivo	Garantire le Pari Opportunità, il Benessere Organizzativo ed il Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
Finalità strategica	Riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori disabili e dei cittadini utenti
Azione positiva 1	Condivisione e promozione di buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità ma anche nella prospettiva di creare ambienti fisici e sociali per valorizzare l'apporto dei soggetti fragili.
Azione positiva 2	Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere
Soggetti e Uffici Coinvolti	Segretario Comunale, Responsabili di Settore.
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore, a tutti i cittadini.

DISPOSIZIONI FINALI

Con l'emanazione del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, recante "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", sono sopravvenuti ulteriori sviluppi normativi, che prevedono nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.Lgs. n.150/2009 e della L. n.190/2012 che, entro il 31 gennaio di ogni anno, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, D.Lgs. n. 165/2001 con più di 50 dipendenti adottino un "Piano integrato di attività e di organizzazione" (**PIAO**), nell'ottica di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

In ottemperanza al D.P.R. n. 81/2022 recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, nonché al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30/06/2022 n.132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, in vista dell'approvazione del PIAO 2024/2026, questo Ente deve procedere alla redazione del presente Piano per le Azioni Positive 2024/2026, per essere inserito nella SOTTOSEZIONE 3.1.1 "Obiettivi per il miglioramento della salute di genere" del PIAO 2024/2026, dopo aver acquisito il Parere favorevole della Consigliera di Parità della Provincia di Mantova.