

ORIGINALE

Delibera n° 11
In data **15/02/2023**



COMUNE DI GUIDIZZOLO

PROVINCIA DI MANTOVA

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

L'anno **duemilaventitre**, addì **quindici** del mese di **febbraio** alle ore **17.05** nella residenza municipale, per riunione di Giunta

Eseguito l'appello risultano:

			Presenti	Assenti
1	Meneghelli Stefano	Sindaco	X	
2	Cobelli Chiara	Vice Sindaco	X	
3	Pozzi Fede	Assessore Effettivo	X	
4	Beschi Mirko	Assessore Effettivo	X	
5	Roverselli Adriano	Assessore Effettivo	X	
TOTALE			5	0

Assiste alla seduta il Segretario Generale Dott. Sacchi Maurizio il quale, previa l'identificazione di tutti i partecipanti, assicura la regolarità dello svolgimento della seduta e lo svolgimento delle funzioni di cui all'art. 97, c.4 lett. A) del TUEL di quanto disciplinato con deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 21.12.2022

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Dr. Stefano Meneghelli, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- l'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, che prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province e i Comuni predispongano 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;
- il D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante: “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”;
- l'art. 19 del C.C.N.L. Regione – Autonomie Locali stipulato il 14 settembre 2000;
- il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante: “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”;
- la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, in particolare per quanto riguarda la consultazione delle consigliere di parità e il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, quale sanzione in caso di mancato adempimento;
- gli articoli 1, comma 1, lettera c) ed art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- la legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni” che detta ulteriori disposizioni in termini di pari opportunità;

PRESO ATTO che, in relazione al disposto dell'art. 7, comma 5, del D. Lgs. n. 196/2000 nonché dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, è fatto obbligo ai comuni di predisporre “Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”;

RICHIAMATA la deliberazione n. 40 del 31.03.2021 avente ad oggetto “Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione (C.U.G.) – Determinazioni”;

RICHIAMATA la determinazione del responsabile dell'Area Affari Generali n. 215 in data 18.05.2021 avente ad oggetto “Nomina Componenti comitato unico di garanzia (C.U.G) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

VISTI:

- l'art.7 del D.Lgs. 165/2001;
- la Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- legge 5 novembre 2021, n. 162 Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo;
- la proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025, predisposta dal “Comitato Unico per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” dell'Ente;

RILEVATO che con nota prot.n. 1619 del 07.02.2023 il Comune di Guidizzolo trasmetteva alla Consigliera di parità della Provincia di Mantova la bozza del nuovo Piano delle Azioni Positive 2023-2025, ai fini delle valutazioni di competenza ed espressione del prescritto parere;

VISTO l'allegato parere positivo, acquisito al prot.n. 1896 del 13.02.2023, formulato dalla Consigliera provinciale di parità effettiva dott.ssa Gaia Cimolino;

ACQUISITO l'allegato parere favorevole di regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Testo Unico Enti Locali;

DATO ATTO che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica, finanziaria e patrimoniale dell'Ente;

Con voti unanimi e favorevoli espressi per alzata di mano;

DELIBERA

- 1) DI APPROVARE il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025, predisposto dal "Comitato Unico per Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del Comune di Guidizzolo, che viene allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale (Allegato A);
- 2) DI DARE ATTO che la Consigliera Provinciale di parità effettiva ha espresso sulla proposta del Piano in argomento l'allegato parere positivo (Allegato B);
- 3) DI DISPORRE che, in conformità all'art. 42 del DLgs. n. 165/2001, copia della presente deliberazione venga trasmessa alle Rappresentanze sindacali dell'Ente;
- 4) DI DISPORRE, altresì, che il Piano venga pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti;
- 5) DI COMUNICARE il presente provvedimento ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125 del D.lgs.267/2000;
- 6) DI DARE ATTO ai sensi dell'art. 3, comma 4, della Legge n. 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni, che qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo o venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorso dinanzi al Tribunale Amministrativo Regionale di Brescia, al quale è possibile presentare i propri rilievi, entro e non oltre 60 giorni o, in alternativa, è possibile presentare ricorso straordinario al Presidente della Repubblica entro 120 giorni, entrambi i termini decorrono dall'ultimo giorno di pubblicazione all'Albo Pretorio;
- 7) DI DICHIARARE, stante l'urgenza, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 T.U.EE.LL. come risultato da separata unanime votazione favorevole espresso nei modi e nelle forme di legge.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
Dott. Stefano Meneghelli

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Sacchi Maurizio

.....

.....

PARERI (art. 49, c. 1°, D.Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Favorevole di regolarità tecnica
IL RESPONSABILE
Dott.ssa Marcheggiani Lorenza

Favorevole di regolarità contabile
**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO – FINANZIARIO**
Dott.ssa Marcheggiani Lorenza

N° registro atti pubblicati

REFERTO DI PUBBLICAZIONE ED INVIO AI CAPIGRUPPO

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del messo che copia del presente verbale è stato affisso all'albo pretorio comunale per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi dal ...17.02.2023...
Certifico altresì che, contestualmente alla pubblicazione, l'oggetto del presente verbale è stato comunicato ai capigruppo consiliari come previsto dagli artt. 124, 125 del D.Lgs 267 del 18.08.2000.

Addì ...17.02.2023.....

IL RESPONSABILE
Marianna Conchieri

.....

Immediata eseguibilità

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Che la sujestesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui E' DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, il ...27.02.2023...

li, 27.02.2023.....

IL RESPONSABILE
Marianna Conchieri

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025

PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato C.U.G., nell'ambito della direttiva del 4 marzo 2011- Linee guida sulle modalità di funzionamento dei C.U.G. - emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità - esercita, tra i diversi compiti propositivi, la "...- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro ...".

Le azioni positive di questo Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente, a beneficio sia dei dipendenti sia dell'Ente stesso. Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli *"attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni"* (Direttiva del 24 marzo 2004 del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni). Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. E' per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

QUADRO NORMATIVO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del D.Lgs n.198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."*

La materia era tuttavia già disciplinata dai Contratti Collettivi Nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.

L'art. 8 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009 n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;

- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge n.183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" in particolare all'art. 7, prevedendo che "Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del C.U.G. "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità, "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza".

Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia delle Amministrazioni Pubbliche".

Legge 5 novembre 2021, n. 162 Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e altre disposizioni in materia di opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

OBIETTIVI E FINALITA'

Viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023-2025 nell'ambito delle finalità espresse dal D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 e successive modificazioni ed integrazioni.

Gli interventi del piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione dell'Amministrazione e, in tale ottica, in coerenza con gli altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il PAP (Piano Azioni Positive) è da considerarsi sempre "in progress".

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, con particolare riferimento:

1. Formazione
2. Orari di lavoro
3. Sviluppo carriera e professionalità
4. Informazione
5. Benessere organizzativo

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, orario di lavoro e orario di servizio, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità e benessere al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Guidizzolo non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta squilibrio di genere a svantaggio delle donne poiché la situazione è la seguente:

Dipendenti per categoria

SITUAZIONE ATTUALE

Dipendenti per categoria	A	B	C	D	TOTALE
Uomini		5	3	2	10
Donne		3	7	4	14

Di cui figure apicali incaricate di Posizione Organizzativa:

Uomini	-
Donne	4

Va aggiunta al calcolo la figura del Segretario Comunale, ricoperta da un uomo.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: **FORMAZIONE**

Obiettivo: 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.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: 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.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: **ORARI DI LAVORO**

Obiettivo: 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.

Finalità strategiche: 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.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: 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.

Azione positiva 3: attuazione smart working; in considerazione degli obiettivi fissati dalla normativa per l'introduzione di nuove modalità procedurali e degli obiettivi inerenti l'attivazione di misure organizzative in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Si ritiene di proporre interventi per programmare un piano di smart working, svincolato dall'emergenza sanitaria.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: 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 congedo parentale.

3. Descrizione intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo: 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.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: 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.

Azione positiva 3: 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.

Azione positiva 4: consentire e favorire la mobilità interna del personale, laddove un dipendente chieda il trasferimento presso altro ufficio/settore/area, motivato da esigenze di conciliazione tempi lavoro-famiglia oppure per ragioni di crescita professionale.

Azione positiva 5: La composizione delle commissioni concorso sarà rappresentata da entrambi i generi e che il meno rappresentato sarà presente per almeno un terzo.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: **INFORMAZIONE**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai responsabili di area sul tema delle pari opportunità

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegare alla busta paga.

Azione positiva 3: 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.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini

5. Descrizione Intervento: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: Il punto di incontro tra l'ambiente di lavoro e l'individuo può migliorare notevolmente con il miglioramento dei processi, delle pratiche e della qualità delle relazioni. Il Comune si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o lavoratore, sotto forma di discriminazioni. Promuove l'attenzione ai bisogni del personale sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo, attraverso indagini ad hoc e l'adozione di strumenti permanenti di osservazione e monitoraggio.

Azione positiva n.1: progettare un'indagine sul benessere e sul clima organizzativo, tramite la somministrazione di un questionario ad hoc tra i dipendenti per la rilevazione dei bisogni e successiva Attività di informazione e di sensibilizzazione dei dipendenti sulle criticità rilevate e sulle iniziative da intraprendere.

Azione positiva n.2: organizzare un evento formativo di tutto il personale su ruolo e funzioni della Consigliera di Parità.

Soggetti e uffici coinvolti: Ufficio personale/CUG

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale. Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente e sul sito web del Comune di Guidizzolo. Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Nel periodo di vigenza potranno essere apportate le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia CUG.



Consigliera di Parità della Provincia di Mantova

Mantova, 13/02/2023

Prot. come da PEC

Spett.le

Dr. Stefano Meneghelli
Sindaco Comun di Guidizzolo

Dr.ssa Lorenza Marcheggiani
Responsabile Ragioneria - Ufficio Risorse Umane
ed Economato
Comune di Guidizzolo

Oggetto: parere in merito al Piano Triennale Azioni Positive 2023/2025

In riscontro alla Vs. richiesta, la scrivente, dopo un'attenta disamina della documentazione allegata, osserva che la bozza del Piano in oggetto non presenta alcuna modifica suggerita dalla scrivente nel precedente parere rilasciato in data 07/04/2022.

Si confermano i seguenti suggerimenti:

- di aggiornare la normativa di settore introducendo la Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" e la LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

Si esprime comunque parere positivo.

Restando a disposizione per ogni eventualità, la scrivente invia i migliori saluti.

La Consigliera di Parità Effettiva

Dr.ssa Gaia Cimolino

**CONSIGLIERA PRO.LE
DI PARITA' EFFETTIVA**
D.ssa Gaia Cimolino

CONSIGLIERA DI PARITA' EFFETTIVA
DELLA PROVINCIA DI MANTOVA
Gaia Cimolino



Ufficio della Consigliera di Parità
Piazza Mantegna, 6 Tel. 0376/357512
Fax 0376/357519
Mail: consiglieradiparita@provincia.mantova.it