



Comune di Borgo Mantovano

Provincia di Mantova

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026

ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246." e s.m.i.

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. 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 e speciali*" che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

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 sia indiretta – e "*temporanee*" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Sono inoltre misure "*preferenziali*" per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

La storia degli interventi normativi ed amministrativi è costellata di svariate iniziative - sia sul piano del diritto comunitario sia su quello interno –al fine di assicurare una effettiva parità agli uomini e alle donne in tutti i settori della vita sociale, professionale e politica-istituzionale.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge 09/12/1977, n. 903 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro" 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 proporzioni 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.

Le Amministrazioni Pubbliche, come previsto dall'art. 7 del decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n. 165, recante "*Norme sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, 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



Comune di Borgo Mantovano

Provincia di Mantova

nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

L'art. 57 del medesimo decreto legislativo (come modificato dall'art.21, comma 1, della legge 4 novembre 2010 n.183) ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Inoltre la Direttiva 23.05.2007 "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 un'attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare un piano obbligatorio per favorire le pari opportunità, infatti l'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice della pari opportunità tra uomo e donna) prevede che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c. 1 lett. c, 7 c. 1 e 57 c. 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive.

Le linee di azione che le pubbliche amministrazioni devono attuare vengono riportate nella **Direttiva n. 2/2019** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- Prevenzione e rimozione delle discriminazioni dirette o indirette in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua;
- Rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- Garanzia di un'organizzazione del lavoro progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e una migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- 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;

Il Comune di Borgo Mantovano indirizza la propria azione al raggiungimento dell'effettiva parità giuridica ed economica, di possibilità di lavoro tra uomo e donna, in ottemperanza alla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il presente piano è finalizzato anche a favorire la rimozione di eventuali ostacoli che, di fatto, possono impedire la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna nell'ambiente lavorativo



Comune di Borgo Mantovano

Provincia di Mantova

ed a superare le situazioni che possono arrecare pregiudizio nella formazione e nell'avanzamento professionale.

ATTUALE QUADRO ORGANIZZATIVO

L'analisi della situazione al 31/12/2023 del personale dipendente con incarico di elevata qualificazione (EQ) e non, in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto, suddiviso per genere e categorie:

Lavoratori	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D)	AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C)	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	AREA DEGLI OPERATORI (ex cat. A)	Totale
Donne	5	8	3	0	16
Uomini	2	3	5	0	10

I dipendenti in servizio sono n. 26, di cui:

- n. 16 donne
- n. 10 uomini;

L'Ente ha n. **5 figure professionali apicali** (E.Q.) di cui n. **3** posizioni ricoperte da dipendenti di genere femminile e n. **2** posizioni ricoperte da dipendenti di genere maschile.

OBIETTIVI GENERALI

Con il presente Piano delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende sensibilizzare i dipendenti sulle tematiche delle pari opportunità, al fine di ottenere un accrescimento qualitativo e di miglioramento della struttura organizzativa e creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzati/e ed a loro agio.

Obiettivi:

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- **Obiettivo 2.** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- **Obiettivo 3.** Valorizzare il potenziale femminile per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.
- **Obiettivo 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- **Obiettivo 5.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e condivisione da parte dei Responsabili d'Area degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti.



Comune di Borgo Mantovano

Provincia di Mantova

- **Obiettivo 6.** Attivare percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per i periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi).

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) viene formulato dal Comune attraverso le seguenti **azioni positive**, che potremmo definire permanenti o di mantenimento della qualità del benessere dell'Ente:

- **Azione 1.** Assicurare, nella redazione di bandi di concorso/selezioni il rispetto della normativa vigente in materia di pari opportunità.

- **Azione 2.** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;

- **Azione 3.** Promuovere la partecipazione delle donne alle iniziative di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale interna ed esterna in modo tale da trovare soluzioni operative atte a conciliare lavoro e famiglia;

- **Azione 4.** In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori oppure per motivi di studio o di salute, su richiesta del personale interessato, potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, si riserva la possibilità di applicare gli istituti previsti dai CCNL;

- **Azione 5.** Aumentare il benessere organizzativo e la performance generale mantenendo incontri periodici fra la Giunta, il Segretario ed i Responsabili d'Area per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti, in quanto la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella distinzione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di far parte di una squadra.

- **Azione 6.** Supportare in modo adeguato il reinserimento operativo al rientro dal congedo per maternità/paternità attraverso iniziative di reinserimento professionale per le donne e per gli uomini che rientrano dalla maternità/paternità o che siano rimaste/i assenti per lungo periodo dal lavoro (almeno sei mesi), anche mediante forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modifiche intervenute nel contesto organizzativo e normativo.

Durata del piano: triennale, ovvero a valere per gli anni 2024/2026.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile per i dipendenti dell'Ente.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.



Consigliera di Parità della Provincia di Mantova

Mantova, 07/02/2024

Prot. come da PEC

Alla c/a
Segretario Comunale
Comune di Borgo Mantovano

e. p.c. al
Responsabile dell'Area Servizi Generali,
Sportello al Cittadino e Servizi Demografici
Barbara Savoia

Oggetto: parere in merito alla bozza del Piano delle azioni positive 2024/2026

In relazione al documento in oggetto si osserva che lo stesso presenta caratteri e requisiti sostanziali e di merito, non soffermandosi solo su aspetti meramente formali. Ciò anche in considerazione del fatto che **il Piano deve costituire uno strumento concreto, creato su misura per l'Ente**, che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi.

Gli interventi previsti nel PAP dimostrano attenzione da parte dell'Ente alla prevenzione di situazioni di discriminazione, cultura di genere, le pari opportunità, il benessere organizzativo ed una organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Per quanto sopra esposto si esprime parere positivo.

Cordiali saluti

La Consigliera di Parità Effettiva

Dr.ssa Gaia Cimolino

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