



Comune di Borgo Mantovano

Provincia di Mantova

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025

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,



Comune di Borgo Mantovano

Provincia di Mantova

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, 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 31/12/2022 del personale dipendente incaricato di posizione organizzativa e non, in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto, suddiviso per genere e categorie:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	5	6	3	14
Uomini	2	2	6	10

I dipendenti in servizio sono n. 24, di cui:

- n. 14 donne
- n. 10 uomini;

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

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: n. 1 uomo.

R.S.U.: eletti – composizione: n. 2 donne e n. 2 uomini.

Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.):

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 66 del 20/12/2019 è stata approvata la convenzione per la costituzione del “Comitato Unico di Garanzia delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)” intercomunale tra i Comuni di Gonzaga, Suzzara, San Benedetto Po, Pegognaga, Motteggiana, Moglia, Magnacavallo; Borgo Mantovano, Poggio Rusco ed eventuali altri Comuni;

Ai sensi dell'art. 2 della convenzione stessa, il Segretario Comunale dell'Ente nomina i componenti effettivi e supplenti del CUG in rappresentanza dell'Amministrazione Comunale.

Visto l'atto prot. 480 del 15/01/2020 a firma del Segretario Comunale che nomina i componenti effettivi e supplenti del CUG in rappresentanza dell'Amministrazione Comunale e prende atto, nella stessa nota, della designazione da parte delle RSU dell'Ente con indicazione dei rappresentanti all'interno del CUG.

OBIETTIVO GENERALE



Comune di Borgo Mantovano

Provincia di Mantova

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 per 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.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- **Obiettivo 5.** 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 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- **Obiettivo 7.** Promuovere la condivisione da parte dei Responsabili d'Area degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti.
- **Obiettivo 8.** Attivare percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

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, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- **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.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- **Azione 4.** Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da



Comune di Borgo Mantovano

Provincia di Mantova

trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;

-Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e 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 ed applicabili a riguardo;

- **Azione 6.** 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 7.** Maggiore coinvolgimento del personale dell'Ente alle azioni che il Comitato Unico di Garanzia e l'Amministrazione Comunale intendono intraprendere in materia di pari opportunità, mediante forme di comunicazione, iniziative di formazione rivolte al personale dipendente in modo da contribuire allo sviluppo della "valorizzazione di genere".

-**Azione 8.** Supportare in modo adeguato il reinserimento operativo al rientro dal congedo per maternità/paternità attraverso iniziative di reinserimento professionale per le donne che rientrano dalla maternità o che siano rimaste assenti per lungo periodo dal lavoro, 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 2023/2025.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Mantova ed alla Consigliera provinciale di parità.

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

Il presente piano viene redatto dal Segretario Comunale in collaborazione con l'Ufficio Affari Generali/Segreteria, sulla base, anche, delle indicazioni raccolte dagli Assessori competenti nel corso delle riunioni con il personale direttivo.



Comune di Borgo Mantovano

Provincia di Mantova

Allegato A)

Relazione di attuazione del Piano triennale delle azioni positive anno 2022

L'approvazione del Piano triennale delle azioni positive relativo al triennio 2022/2024, deliberato dalla Giunta Comunale con atto n. 20 in data 07/03/2022, ha costituito una ulteriore occasione di riflessione sull'argomento da parte dei dipendenti comunali e dei soggetti politici e sociali: questo può già rappresentare un obiettivo raggiunto e che si intende migliorare nel prosieguo del triennio.

Certo, gli obiettivi, in questa fase di riorganizzazione del nuovo Ente nato dalla fusione, non possono che continuare ad essere il mantenimento di quelle forme di attenzione e sviluppo delle tutele della condizione femminile e del benessere organizzativo, il cui perseguimento è correlato e prodromico al miglioramento della qualità dei servizi resi, e quindi alla soddisfazione dei cittadini/utenti.

Di concreta utilità è il lavoro di informazione svolto dagli uffici competenti in materia di personale in merito ai vari istituti giuridici di favore di cui i dipendenti possono fruire sulla base delle leggi in vigore e delle nuove disposizioni introdotte dai recenti CCNL di Comparto 2016/2018 e 2019/2021: viene così agevolata la conciliazione delle esigenze familiari con le esigenze del datore di lavoro, nella consapevolezza che, come già detto, il miglioramento del benessere organizzativo comporta di conseguenza un miglioramento delle performance lavorative.

Dal punto di vista della formazione e dell'aggiornamento di tutto il personale, pur nelle ristrettezze delle risorse destinate, è stata incentivata la formazione dei dipendenti, senza discriminazione di genere, mediante la partecipazione a corsi specialistici o corsi online, al fine di soddisfare le varie esigenze degli uffici; ciò sia per rispondere alla necessità di aggiornamento tecnico e normativo, piuttosto che nell'innovazione informatica e tecnologica.

Nello specifico, sia per permettere a tutti i dipendenti di assolvere agli obblighi di formazione, sia per conciliare maggiormente le esigenze familiari e di lavoro degli stessi con le difficoltà di spostamento per recarsi alle sedi esterne dove vengono organizzati i seminari, sono privilegiate le forme di aggiornamento mediante webinar. Da evidenziare che la partecipazione femminile è comunque sempre notevole (Azione 3.)

Nel corso dell'anno 2022 le lavoratrici hanno usufruito dei permessi retribuiti di cui alla legge 104/1992, per sé o in qualità di caregiver, ossia per assistere e curare parenti affetti da disabilità gravi – (Azione 5).

Ancora nel 2022 non sono state riscontrate forme di discriminazione o di violenza morale e psichica.

Si evidenzia che nel corso dell'anno 2022 sono stati cadenzati incontri fra la Giunta ed i Responsabili d'Area, al fine di una maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie dell'Amministrazione ed affrontare così in modo unitario e coordinato le varie problematiche che insorgono nell'ambiente di lavoro.

Borgo Mantovano, 29/03/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
Cardamone dott. Franco



CARDAMONE
FRANCO
29.03.2023 14:28:32
GMT+01:00



Consigliera di Parità della Provincia di Mantova

Mantova, 06/02/2023

Prot. come da PEC

Spett.le

Alla c/a

Dr.ssa Barbara Savoia

Responsabile Area Servizi Generali

Comune di Borgo Mantovano

Oggetto: parere in merito al PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) 2023-2025

In riscontro alla Vs. richiesta, la scrivente, dopo un'attenta disamina della documentazione allegata, osserva come il Piano in oggetto sia sostanzialmente incentrato sulla predisposizione di misure volte prevalentemente all'osservanza delle norme che indicano l'obbligo del rispetto delle pari opportunità e l'attenzione verso istituti che già trovano obbligatorietà normativa.

Tale circostanza trova il suo fondamento in un organico sicuramente equilibrato che non necessita di ulteriori azioni correttive.

Si esprime parere favorevole.

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 PARITÀ EFFETTIVA**
D.ssa Gaia Cimolino