



Comune di Casalromano

Provincia di Mantova

Allegato C) sottosezione 3.4
delibera di G.C. n. 14 del 27/03/2025
IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dott. Giuseppe Ciulla

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025/2027

Proposta da inserire nel PIAO 2025-2027
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 2025/2027, 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 2025/2027.

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;



Comune di Casalromano

Provincia di Mantova

- 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 2025-2027, 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 2024/2027, 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.



Comune di Casalromano

Provincia di Mantova

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.

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	AREA ISTRUTTORI	AREA OPERATORI ESPERTI	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>Davide</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 2025 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 parità di genere ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, in quanto al momento sussiste solo una lieve 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.



Comune di Casalromano

Provincia di Mantova

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 Settore – 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



Comune di Casalromano

Provincia di Mantova

	persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
Soggetti e Uffici Coinvolti	Segretario Comunale – Responsabili di Settore – Ufficio Segreteria.
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 congedi

Obiettivo 3	
SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ	
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.
Soggetti e Uffici Coinvolti	Segretario Comunale, Responsabili di Settore
A chi è rivolto	a tutti i dipendenti

Obiettivo 4	
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 Settore, 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 Settore sul tema delle pari opportunità.
Azione positiva 2	Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche



Comune di Casalromano

Provincia di Mantova

	delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate 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.
Soggetti e Uffici Coinvolti	Segretario Comunale, Responsabili di Settore, Ufficio Segreteria
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore, a tutti i cittadini.

Obiettivo 5	
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	
Obiettivo	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale
Finalità strategica	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.
Azione positiva 1	Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di entrambi i generi.
Azione positiva 2	Stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
Soggetti e Uffici Coinvolti	Segretario Comunale, Responsabili di Settore, Ufficio Segreteria
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore, a tutti i cittadini.

Obiettivo 6	
DIVULGAZIONE DELLE INIZIATIVE LOCALI, REGIONALI, NAZIONALI E EUROPEE SUL TEMA DELLE PARI OPPORTUNITÀ	
Obiettivo	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.
Finalità strategica	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.
Azione positiva 1	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.
Azione positiva 2	Diffusione di documenti che illustrino e approfondiscano attività, competenze, finalità e ambito di intervento delle diverse figure che operano in tale settore.
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.



Comune di Casalromano

Provincia di Mantova

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 funzionali 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 2025/2027, questo Ente deve procedere alla redazione del presente Piano per le Azioni Positive 2025/2027, per essere inserito nella **SOTTOSEZIONE 3.1.1** "Obiettivi per il miglioramento della salute di genere" **del PIAO 2025/2027**, dopo aver acquisito il Parere favorevole della Consigliera di Parità della Provincia di Mantova.