



COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 63 del 27/06/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2023 2025

L'anno **duemilaventitre** addì **ventisette** del mese di **giugno** alle ore **12:40** nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta in modalità telematica i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

SALVARANI MASSIMO	Sindaco	Presente
GHIZZI PIER CLAUDIO	Vice Sindaco	Presente
MASSARA ROSARIO ALBERTO	Assessore	Presente
CIRIBANTI VANESSA	Assessore	Assente
DELLA CASA BARBARA	Assessore	Presente
BOLLANI DAVIDE	Assessore	Assente

Presenti n. 4

Assenti n. 2

Partecipa all'adunanza il **Segretario Generale MELI BIANCA** che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il sig. **SALVARANI MASSIMO** nella sua qualità di **Sindaco** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la seguente proposta di deliberazione:

Premesso che:

- il D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne e che il piano delle azioni positive sia sottoposto al parere obbligatorio non vincolante del Consigliere di Parità e trasmesso alle RSU aziendale;
- le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d’ora in poi CUG);
- la Strategia dell’Unione Europea per la parità di genere 2020-2025 è definita con COM 2020 del 5 marzo 2020;
- la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 (documento presentato in Consiglio dei Ministri il 5/8/2021), adottata su impulso e in coerenza con la citata Strategia UE, si basa su una visione di lungo termine e si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU;

Atteso che il Comune di Porto Mantovano intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva delle pari opportunità e del benessere organizzativo, sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutto il personale e dando voce ad un sempre più diffuso e convinto sentimento di condanna dei fenomeni vessatori di vario genere;

Ricordato che il Comitato Unico di Garanzia CUG del Comune di Porto Mantovano è formato da componenti nominati dall’Amministrazione Comunale e da componenti nominati dalle Organizzazioni Sindacali, di cui alla determinazione n. 29 del 25/1/2021;

Preso atto che il CUG ha verificato lo stato di attuazione del Piano delle azioni positive per le pari opportunità di lavoro e nel lavoro 2021-2023, approvato con D.G.C. n. 13 del 13/2/2021 e contestualmente ha esaminato la proposta di Piano per il triennio 2023-2025, come da verbale prot. 12377 del 6/6/2023 (allegato A);

Dato atto che:

- la bozza di Piano delle azioni positive per le pari opportunità di lavoro e nel lavoro per il triennio 2023- 2025 è stato trasmesso alla consigliera provinciale pari opportunità in data 6/6/2023 per il parere di competenza;
- la consigliera provinciale di parità ha espresso parere positivo con nota prot. 36729 del 20/6/2023, pervenuta al prot. 13716 del 21/6/2023, che si allega al presente atto (Allegato B);

Ritenuto di approvare il Piano delle azioni positive per le pari opportunità di lavoro e nel lavoro per il triennio 2023- 2025 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante (Allegato C);

Dato atto che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente;

DELIBERA

1. **DI APPROVARE** il Piano delle azioni positive per le pari opportunità di lavoro e nel lavoro per il triennio 2023- 2025, predisposto di concerto con il CUG e allegato alla presente deliberazione come parte integrante (Allegato C);

2. DI PROVVEDERE affinché il Piano:

- a. sia trasmesso ai Responsabili di Settore dell'Ente, al CUG, alla RSU comunale e alle OO.SS. Territoriali;
- b. sia pubblicato sul sito del Comune di Porto Mantovano;

3. DI DARE ATTO che:

- a. i contenuti del Piano delle azioni positive per le pari opportunità di lavoro e nel lavoro per il triennio 2023- 2025 saranno riportati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO;
- b. nel periodo di vigenza del Piano delle azioni positive 2023/2024/2025 saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente al fine di procedere, alla scadenza del triennio, ad un adeguato aggiornamento del medesimo Piano.

Visti i seguenti pareri richiesti ed espressi sulla suindicata proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000:

- 1. *Responsabile del servizio interessato;*
- 2. *Responsabile del servizio finanziario;*

Con voti unanimi

DELIBERA

Di approvare la suindicata deliberazione.

Di dichiarare, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile il presente atto, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

IL Sindaco
SALVARANI MASSIMO
(sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21
D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

IL Segretario Generale
MELI BIANCA
(sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21
D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

Prot. 12377

Porto Mantovano, 6/6/2023

Oggetto: verbale n. 1 del Comitato Unico di Garanzia

Oggi 6/6/2023 alle ore 9.00 si è riunito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

All'appello risultano:

Rappresentanti Ente	funzioni	Presente/assente
Meli Bianca	Presidente	presente
Badari Sara	Componente effettivo	presente
Del Bon Angela	Componente effettivo	presente
Rappresentanti OO.SS/RSU	funzioni	
Menestò Giuseppe	Componente effettivo	presente
Carra Elena	Componente effettivo	presente
Piacenza Luca	Componente effettivo	presente

Assume le funzioni di verbalizzante l'avv. Sara Badari.

La Presidente dott.ssa Bianca Meli, constatato il numero legale, dichiara aperta la seduta e visto l'avviso di convocazione del CUG, dispone la trattazione dei seguenti argomenti:

STATO DI ATTUAZIONE DEL Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023 APPROVATO CON DGC 13/2021

Sull'obiettivo "Mantenere orario di lavoro flessibile come da disposizioni del Sindaco e fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, si intende mantenere la fascia di elasticità dell'orario di lavoro di un'ora. Per i lavoratori part time la flessibilità potrà essere attribuita dal Responsabile di settore compatibilmente all'orario di apertura al pubblico. La fascia oraria di lavoro autogestito favorisce l'organizzazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro".

l'obiettivo è stato raggiunto e anzi migliorato con fascia di elasticità di 60 minuti in entrata e in uscita e compensazione minuti eccedenti flessibilità negativa nel mese.

Strada Cisa 112, 46047 Porto Mantovano (MN)
tel 0376 389011 fax 0376 397847
e mail: protocollo@comune.porto-mantovano.mn.it
pec: comuneportomantovano@legalmail.it
cod. fisc.: 80002770206 p.iva 00313570202



COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

Sull'obiettivo "Sperimentare il lavoro agile non solo in relazione alla emergenza pandemica in conformità a obiettivi che saranno definiti nel POLA":

con Deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 26/03/2022 è stato approvato il REGOLAMENTO SPERIMENTALE PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE SMART WORKING.

Sull'obiettivo "Diffondere il cartello recante il numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e di stalking, mediante affissione negli uffici e sul sito internet":

realizzato. Si suggerisce di mettere in evidenza il numero verde anche alle spalle del personale che riceve il pubblico.

Sull'obiettivo "Rendersi disponibili a valutare singole domande dei dipendenti volte a favorire, anche mediante una diversa organizzazione dell'orario di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, anche per l'assistenza a persone con disabilità, compatibilmente con le esigenze di servizio":

realizzato. Da valutare la banca delle ore.

Sull'obiettivo "Effettuare la formazione in orario di lavoro e preferibilmente in ambito comunale o nel territorio mantovano. La formazione dell'Ente prevede già che la formazione e l'aggiornamento professionale siano svolti in orario di lavoro e se possibile in ambito comunale o nel territorio mantovano. Verranno potenziate la possibilità di aggiornamento professionale on line mediante videoconferenza. Tali modalità organizzative favoriscono senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione":

realizzato

Sull'obiettivo "Fornire le informazioni per i congedi parentali: il Comune di Porto Mantovano è impegnato non solo ad applicare puntualmente la vigente normativa, ma ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. Di recente i commi 363 e 364 dell'art.1 della legge 178/2020 hanno prorogato per il 2021 il congedo obbligatorio di paternità, elevandone la durata da sette a dieci giorni":

realizzato

Sull'obiettivo: "Utilizzare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni"

non sono state rilevate discriminazioni.

Sull'obiettivo "Sostituire il personale assente per maternità per garantire le pari opportunità e il benessere organizzativo, effettuata compatibilmente alle risorse di bilancio, alla situazione economica e finanziaria dell'Ente e/o alla riorganizzazione anche temporanea dei servizi e del personale":

l'obiettivo di sostituire il personale assente per maternità non è stato realizzato.

Sull'obiettivo "Realizzare opere per il superamento delle barriere architettoniche nella sede municipale:

è stato rifatto l'esterno della sede municipale con percorso tattilo-plantare. E' stato rifatto il bagno al piano primo. Resta da realizzare l'ascensore.

AZIONI POSITIVE PER LA PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO

Strada Cisa 112, 46047 Porto Mantovano (MN)

tel 0376 389011 fax 0376 397847

e mail: protocollo@comune.porto-mantovano.mn.it

pec: comuneportomantovano@legalmail.it

cod. fisc.: 80002770206 p.iva 00313570202



COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

Al CUG viene sottoposta la bozza di piano delle azioni positive per la pari opportunità di lavoro e nel lavoro triennio 2023-2025, la cui approvazione è di competenza della Giunta Comunale, previa acquisizione del parere della Consiglieria Pari Opportunità Provincia di Mantova.

Il Cug condivide le azioni proposte come da allegato.

Fine riunione ore 10.10

f.to la verbalizzante
Sara Badari

Strada Cisa 112, 46047 Porto Mantovano (MN)
tel 0376 389011 fax 0376 397847
e mail: protocollo@comune.porto-mantovano.mn.it
pec: comuneportomantovano@legalmail.it
cod. fisc.: 80002770206 p.iva 00313570202



Consigliera di Parità della Provincia di Mantova

Mantova, 20/06/2023

Prot. n. 2023/36729

Spett.le
Segretario Comunale
Comune di Porto Mantovano

Oggetto: parere in merito alla bozza del PIANO AZIONI POSITIVE 2023/2025

In relazione alla bozza del PIANO AZIONI POSITIVE si osserva che il Piano presenta caratteri e requisiti sostanziali e di merito, non soffermandosi solo su aspetti meramente formali. Ciò dimostra l'intenzione da parte dell'Ente di utilizzare tale programmazione come strumento concreto, creato su misura per l'Ente stesso, rispecchiando la propria realtà e perseguendo gli obiettivi proposti in termini positivi.

Gli interventi previsti dimostrano attenzione alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo, attenzione che si conferma nella descrizione di azioni specifiche indicate nel documento.

In particolare è rispettata la buona pratica di descrivere l'analisi quantitativa del personale dell'Ente in ottica di genere, per aree professionali e per livelli contrattuali; positiva la descrizione delle potenzialità, criticità che connotano il sistema organizzativo.

Per quanto sopra esposto si esprime 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



COMUNE di PORTO MANTOVANO

BOZZA

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
PER LE PARI OPPORTUNITA’
DI LAVORO E NEL LAVORO**

triennio 2023-2025

Approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. del

PREMESSA

Il presente Piano è rivolto a promuovere nell'ambito del Comune di Porto Mantovano l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni ... 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".

Il piano è adottato altresì per collaborare alla realizzazione degli obiettivi previsti nella Convenzione n. 190 sulla violenza e le molestie e la relativa Raccomandazione n. 206 approvati dalla conferenza dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) del 21/6/2019, ratificata con L. 4 /2021.

La Convenzione richiede agli Stati membri di adottare un approccio inclusivo, olistico e sensibile al genere per prevenire e contrastare la violenza e le molestie, attraverso azioni di prevenzione, protezione e applicazione delle norme, oltre a interventi di assistenza, informazione e formazione.

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance. Un'Amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

L'uguaglianza di genere, valore fondamentale dell'U.E., rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione.

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 che gli Stati dell'ONU si sono impegnati a raggiungere.

La Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere 2020-2025 è definita con COM 2020 del 5 marzo 2020.

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 (documento presentato in Consiglio dei Ministri il 5/8/2021), adottata su impulso e in coerenza con la citata Strategia UE, si basa su una visione di lungo termine e si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte, il Comune di Porto Mantovano adotta il presente Piano, sottoposto al CUG in data 6/6/2023 che lo ha approvato, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

ALCUNI DATI SUL PERSONALE

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di un'aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere.

Fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Porto Mantovano alla data odierna.

N. Residenti: 16.728

Numero dipendenti:

DONNE N. 28 75,68%

UOMINI N. 9 24,32%

TOTALE N. 37

Settore amministrativo	
Profilo	Sesso
Funzionario responsabile struttura	F
Funzionario amministrativo	F
Istruttore amministrativo	F
Istruttore amministrativo	F
Istruttore amministrativo	F
Istruttore amministrativo	F

Istruttore amministrativo	F
Istruttore amministrativo	F
Collaboratore amministrativo	F
istruttore Messo comunale	F

Settore tecnico	
Profilo	Sesso
Funzionario responsabile struttura	F
Collaboratore amministrativo	F
Funzionario tecnico	M
Funzionario tecnico	M
Operaio qualificato	M
Istruttore tecnico	M
Istruttore tecnico	F

Settore vigilanza	
Profilo	Sesso
Agente Polizia Locale	F
Agente Polizia Locale	M
Collaboratore amministrativo	F
Agente Polizia Locale	M
Agente Polizia Locale	M
Agente Polizia Locale	F
Agente Polizia Locale	F

Settore Ragioneria Tributi Controllo gestione Società partecipate	
Profilo	Sesso
Funzionario responsabile struttura	F
Istruttore amm.vo contabile	F
Istruttore amm.vo contabile	F
Collaboratore amministrativo	F
Istruttore amm.vo contabile	M

Settore Attività Prod. Economato Serv. Informatici Cultura	
Profilo	Sesso
Funzionario responsabile struttura	F
Istruttore amm.vo contabile	M
Istruttore amministrativo	F

Settore servizi alla persona	
Profilo	Sesso
Funzionario responsabile struttura	F
Istruttore amministrativo	F

Istruttore amm.vo contabile	F
Funzionario tecnico	F
Assistente sociale	F

Il primo dato che emerge è anzitutto la carenza di personale con un rapporto dipendenti abitanti di un dipendente ogni 462 abitanti. Tale situazione peraltro non è immediatamente risolvibile stante le limitazioni alle assunzioni e le risorse finanziarie disponibili a bilancio.

Le posizioni apicali del Comune di Porto Mantovano (Responsabili di Struttura) sono interamente ricoperte da donne, incluso il ruolo di Datore di lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008.

L'altra caratteristica del personale comunale, sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione, è il rapporto lavorativo part time, attribuito esclusivamente a donne (2).

Altri elementi di analisi sono i seguenti. Durante il 2022:

- hanno utilizzato il congedo parentale facoltativo n. 1 donne e n. 0 uomini;
- hanno utilizzato il congedo straordinario COVID 19 (-art. 9 comma 1 del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 convertito in Legge 17 dicembre 2021, n. 215) n. 2 donne e n. 0 uomini;
- sono beneficiari di permessi ex legge 104/1992 per l'accudimento di familiari n. 1 donne e n. 1 uomini;
- si sono candidate ai ruoli di responsabilità n. 5 donne su 5 posizioni apicali, mentre la sesta posizione apicale è ricoperta da una donna in forza di una convenzione con altro Comune.

Come si vede dalla tabella, le donne rappresentano oggi il 75,68% del personale. Tale percentuale, che permane stabile rispetto a quanto rappresentato in precedenza e indica una netta preponderanza di genere femminile nella composizione dell'organico, rende ragione della necessità di continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale dirette a migliorare sia la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione sia quella della donna lavoratrice.

OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2023-2025

Sulla base di tali premesse sono individuate le seguenti linee generali d'intervento:

Progetto n. 1

Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente

- * Azione positiva: promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna
- * Azione positiva: sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari maternità od altro.

Progetto n. 2

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

- * Azione positiva: Esame preventivo sui bandi di selezione pubblica di personale, al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione.

* Azione positiva: Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Progetto n. 3

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti:

- disciplina forme di flessibilità lavorativa
- flessibilità orario
- ricorso allo smart working

* Azione positiva: migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); valorizzazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

* Azione positiva: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi. Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Procedere alla sostituzione di personale assente per maternità, congedo facoltativo.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare, quindi, le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

L'ufficio personale raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti e delle dipendenti.

* Azione positiva: favorire, nel rispetto della normativa di settore, l'utilizzo dello smart working incentivando ove possibile, in ragione delle attività svolte dal singolo, a rendere la prestazione lavorativa smart working in un'ottica di flessibilità che possa coniugare le esigenze del dipendente con quelle di servizio.

Progetto n. 4

Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

* Azione positiva: supportare adeguatamente il reinserimento operativo al rientro dal congedo per maternità/paternità attraverso l'introduzione di iniziative di accoglienza e riorientamento professionale per le donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo, anche mediante opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo.

Progetto n. 5

Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali

* Azioni positive: Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive.

* Azioni positive: Sensibilizzare sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali. Promuovere il numero unico nazionale dei centri antiviolenza "1522". Pubblicazione sul sito comunale del link al Centro antiviolenza donne Mantova. Aggiornamento al codice di comportamento dei dipendenti del Comune (approvato nel 2014) anche al fine della prevenzione e del contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone.

DURATA - AGGIORNAMENTO - MONITORAGGIO
--

Il presente piano ha durata triennale (2023/2025) con aggiornamento annuale.

Il piano è pubblicato sul sito del Comune in Amministrazione trasparente ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al Comitato Unico di Garanzia, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

Sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà primariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del personale del Comune di Porto Mantovano.



COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA
SETTORE AMMINISTRATIVO
PERSONALE

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI
OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2023 2025**

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere ***FAVOREVOLE*** in merito alla regolarità tecnica.

Note:

Lì, 22/06/2023

LA RESPONSABILE DI SETTORE

BADARI SARA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

Area Servizi Finanziari Settore Ragioneria – Finanze – Bilancio

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2023 2025

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere **NON APPOSTO** in merito alla regolarità contabile.

Note:

Lì, 23/06/2023

LA RESPONSABILE DI SETTORE
DEL BON ANGELA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

Attestazione di Pubblicazione

Deliberazione di Giunta Comunale

N. 63 del 27/06/2023

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2023 2025

Si dichiara la regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on line di questo Comune a partire dal **30/06/2023** e sino al **15/07/2023** per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267

Porto Mantovano li, 30/06/2023

IL SEGRETARIO GENERALE
(MELI BIANCA)

(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

Certificato di Esecutività

Deliberazione di Giunta Comunale

N. 63 del 27/06/2023

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI
OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2023 2025**

.

Visto l'art. 134 – III comma del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 la presente deliberazione pubblicata all'Albo Pretorio on-line in data **30/06/2023** é divenuta esecutiva per decorrenza dei termini il **11/07/2023**

Porto Mantovano li, 11/07/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
(MELI BIANCA)

(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)