COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 25 del 22/03/2024

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2024 2026

L'anno **duemilaventiquattro** addì **ventidue** del mese di **marzo** alle ore **12:30** nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale in modalità telematica All'appello risultano:

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

Presenti n. 5 **Assenti n. 1**

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 qualita' di **Sindaco** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Copia informatica per consultazione

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;
- 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;
- il Comitato Unico di Garanzia CUG del Comune di Porto Mantovano è formato da componenti nominate 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 per il triennio 2023-2025 (come da allegato A) e contestualmente ha esaminato la proposta di Piano per il triennio 2024-2026;

Considerato che:
- la bozza di piano di azioni positive è stata trasmessa alla Consigliera di Parità della Provincia di Mantovain data 12/3/2024 per il parere di competenza;
- la consigliera provinciale di parità ha espresso parere positivo con nota prot. 6410 del 19/3/2024, che si allega al presente atto (Allegato B);
- si intende approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024- 2026 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante (Allegato C), recependo le indicazioni della Consigliera di Parità;

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 il triennio 2024-2026, predisposto di concerto con il CUG e allegato alla presente deliberazione come parte integrante (Allegato C) recependo le indicazioni della Consigliera di Parità;

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

Copia informatica per consultazione

3. **DI DARE ATTO che** i contenuti del piano triennale delle azioni positive 2024 2026 saranno riportati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO.

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

Copia informatica per consultazione

COMUNE di PORTO MANTOVANO

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

Triennio 2023-2025

Stato attuazione al 31/12/2023

Copia informatica per consultazione

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.

Copia informatica per consultazione

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte, il Comune di Porto Mantovano ha adottato 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 a giugno 2023.

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**

Copia informatica per consultazione

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 (3).
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.

Copia informatica per consultazione

Come si vede dalla tabella, le donne rappresentavano 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.

STATO ATTUAZIONE 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.
Stato attuazione al 31/12/2023: le azioni sopra indicate sono state messe in campo, ad esempio accogliendo la richiesta di part time 50% per una dipendente di rientro dalla maternità, attribuendole mansioni amministrative con adeguata formazione.
Sono stati mantenuti i rapporti di lavoro part time già in essere.
Tutti i dipendenti sono stati accreditati alla piattaforma Syllabus per seguire i corsi di aggiornamento professionale in materia di competenze digitali, comunicazione e condivisione all'interno dell'amministrazione, comunicazione e condivisione con i cittadini, imprese e altre PA

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.
Stato attuazione al 31/12/2023: le azioni sopra indicate sono state messe in campo anche se durante il 2023 non sono stati banditi concorsi, ma alcune dipendenti del Comune di Porto Mantovano hanno partecipato in qualità di commissari alle commissioni concorso di altri enti

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.

Copia informatica per consultazione

* 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.

Stato attuazione al 31/12/2023: le azioni sopra indicate sono state messe in campo, incluso il lavoro agile per chi l'ha chiesto. E' stata accolta la richiesta di part time 50% per una dipendente di rientro dalla maternità e con flessibilità oraria.

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.

Stato attuazione al 31/12/2023: le azioni sopra indicate sono state messe in campo, ad esempio accogliendo la richiesta di part time 50% per una dipendente di rientro dalla maternità, con nuova formazione professionale e affiancamento lavorativo.

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.

Stato attuazione al 31/12/2023: le azioni sopra indicate sono state messe in campo, ad esempio con formazione mediante Syllabus con il corso: *RIForma Mentis* Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata.

Il nuovo codice di comportamento è stato approvato nel mese di dicembre 2023, con DGC 128 del 19/12/2023

Copia informatica per consultazione

DURATA - AGGIORNAMENTO - MONITORAGGIO

Il presente piano è stato monitorato con lo stato di attuazione al 31/12/2023, verificato alla data del 12/3/2024.
Il piano è pubblicato sul sito del Comune in Amministrazione trasparente ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.
Nel periodo dalla data di approvazione del Piano (DGC 63 del 27/6/2023) fino al 31/12/2023 presso l'ufficio personale non sono stati presentati pareri, osservazioni, suggerimenti da proporre al Comitato Unico di Garanzia

Copia informatica per consultazione

Mantova, 19/03/2024

Prot. come da PEC

Spett.le
Segretario Comunale
Comune di Porto Mantovano
E p.c. al
Responsabile del Settore Amministrativo
Dott.ssa Sara Badari

Oggetto: parere in merito al 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.

L'analisi dei dati circa la condizione del personale è precisa e puntuale, 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. Lodevole l'iniziativa dell'installazione di stalli rosa, partendo da stalli pubblici di parcheggio nei pressi del Comune e della Sala civica.

Si consiglia di modificare le azioni previste per il progetto 5 Azioni positive: Sensibilizzare sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali, promuovendo una formazione che affronti il tema delle violenze, molestie psicologiche e sessuali **nei luoghi di lavoro**, così come indicato dalla convenzione ILO 190.

Si chiede di rimuovere nel Progetto n. 3 "Azione positiva: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi", le parole "permessi, aspettative e congedi" in quanto istituti previsti per legge che non rientrano nella sfera delle azioni positive

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

Copia informatica per consultazione

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

Copia informatica per consultazione

COMUNE di PORTO MANTOVANO

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

triennio 2024-2026

Approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 22.03.2024

Copia informatica per consultazione

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.

Copia informatica per consultazione

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte, il Comune di Porto Mantovano adotta il presente Piano, sottoposto al CUG in data 12/3/2024 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: 16.732

Numero dipendenti al 12/3/2024 incluso il segretario comunale e il personale a tempo determinato (1).
DONNE N. 29 72,50%
UOMINI N. 11 27,5%
TOTALE N. 40

Il primo dato che emerge è anzitutto la carenza di personale con un rapporto dipendenti abitanti di un dipendente ogni 418,30 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 (3).
Altri elementi di analisi sono i seguenti. Durante il 2023:

- hanno utilizzato il congedo parentale facoltativo 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. 3 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.

Le donne rappresentano oggi il 72,50% 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 2024-2026

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.

Copia informatica per consultazione

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. 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.

Mantenere l'orario di lavoro dal lunedì al venerdì per il personale dipendente ad eccezione della Polizia Locale.

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

Copia informatica per consultazione

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 una formazione che affronti il tema delle violenze, molestie psicologiche e sessuali nei luoghi di lavoro, così come indicato dalla convenzione ILO 190. Promuovere il numero unico nazionale dei centri antiviolenza "1522". Pubblicazione sul sito comunale del link al Centro antiviolenza donne Mantova.

Migliorare la formazione dei dipendenti e in particolare degli Agenti di polizia locale, dei servizi sociali e dell'URP 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, con particolare riferimento alla gestione dei casi di Codice Rosso.

Raccomandare la formazione dei dipendenti in generale mediante Syllabus, sia per il miglioramento delle competenze digitali sia per raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata.

Progetto n. 6

Promuovere la parità di genere per tutelare le donne incinta o con neonati e figli piccoli, **per favorire la possibilità di spostarsi in modo più agevole** durante la gravidanza o con un neonato al seguito, rimuovendo alcune barriere esistenti nelle nostre città. In questo modo si riduce il rischio che le difficoltà legate alla mobilità possano spingere le donne ad uscire dal mondo del lavoro, incentivando una maggiore uguaglianza tra i generi.

* Azioni positive: promuovere l'installazione di stalli rosa, partendo da stalli pubblici di parcheggio nei pressi del Comune e della Sala civica.

DURATA - AGGIORNAMENTO - MONITORAGGIO

Il presente piano ha durata triennale (2024/2026) 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.

Copia informatica per consultazione

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 2024 2026**

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, 19/03/2024

LA RESPONSABILE DI SETTORE
BADARI SARA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.)

Copia informatica per consultazione

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 2024 2026**

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, 20/03/2024

LA RESPONSABILE DI SETTORE
DEL BON ANGELA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.)

Copia informatica per consultazione

COMUNE DI PORTO MANTOVANO
PROVINCIA DI MANTOVA

Attestazione di Pubblicazione

Deliberazione di Giunta Comunale

N. 25 del 22/03/2024

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2024 2026.

Si dichiara la regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on line di questo Comune a partire dal **26/03/2024** e sino al **10/04/2024** per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267

Porto Mantovano lì, 26/03/2024

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

Copia informatica per consultazione

COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

Certificato di Esecutività

Deliberazione di Giunta Comunale

N. 25 del 22/03/2024

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2024 2026.

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 **26/03/2024** é divenuta esecutiva per decorrenza dei termini il **06/04/2024**

Porto Mantovano li, 09/04/2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
(MELI BIANCA)

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

Copia informatica per consultazione