COMUNE DI MAGNACAVALLO
Provincia di Mantova

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2025-2027

Premessa

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza e di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne, il Comune di Magnacavallo adotta il presente Piano di Azioni Positive, conformemente a quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 198/2006 e s.m.i.

L'organizzazione del Comune di Magnacavallo vede una prevalente presenza femminile anche nei livelli apicali; per questo è necessario nella gestione del personale un'attenzione per conservare e promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano, il personale dipendente e le Organizzazioni Sindacali potranno presentare pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti all'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

L'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Fonti normative

Il Decreto Legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" all'art. 48 prevede:

> *"1. 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 province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, (...) 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi [...]".*

L'art. 42 dello stesso Decreto recita:

> *"1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile ed a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.*
> *2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:*

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
c) favorire l'accesso al lavoro autonomo ed alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.".

La Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella Amministrazioni Pubbliche".

La Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

Situazione attuale

L'analisi della situazione del **personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 1° gennaio 2025**, escluso il Segretario Comunale, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Cat. A	Totale
Donne	2	1 p.t.	0	1	0	4
Uomini	1	1	1		0	3
Totale	3	2	1	1	0	7

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati Responsabili di Area e ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Responsabili di Area	Donne	Uomini
Numero	2	1

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi superiore a due terzi.

Obiettivi

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratici stesse in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Attivare forme di lavoro agile, se compatibile con il ruolo ricoperto;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Mantenimento della partecipazione con un proprio rappresentante del personale nell'ambito del Comitato Unico di Garanzia delle Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) a livello intercomunale (capofila Comune di Suzzara), cui questo Ente ha aderito, proseguendo negli anni futuri la promozione della cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Azioni positive

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Assicurare, nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
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;
3. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
4. Incrementare 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 trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali;
5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;
6. 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;

7. Adottare il Piano Organizzativo per il lavoro agile (*smart-working*) che tenga in considerazione le esigenze del lavoratore e della lavoratrice;
8. Pubblicazione sul sito *web* del Comune delle comunicazioni, della normativa e delle iniziative in tema di pari opportunità con particolare riferimento ad apposita area dedicata alle attività del C.U.G., periodicamente aggiornata, come previsto dalle norme regolamentari di cui alla deliberazione G.C. n. 71/2011.

Risultati attesi

- Maggiore partecipazione della componente femminile alla vita della Pubblica Amministrazione, benessere lavorativo e lotta a qualsiasi forma di discriminazione;
- Maggiore offerta e qualità dei servizi pubblici;
- Integrazione con altri progetti della Pubblica Amministrazione con effetto moltiplicatore.

Durata

Il presente Piano ha validità triennale, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 e s.m.i.