



# Città di Asola

Provincia di Mantova

## Sezione 2.2 del piano integrato attività

### PIANO AZIONI POSITIVE

#### PREMESSA

##### FONTI NORMATIVE

La parità tra donne e uomini è uno dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, principio comune e condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale. La Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro", i Decreti Legislativi n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive" e n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano di Azioni Positive per la <rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne>.

Il Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 Novembre 2005 n. 246" raccoglie e unifica buona parte delle norme in materia di promozione delle pari opportunità, prevenzione e contrasto delle discriminazioni per motivi sessuali, prevedendo all'articolo 48 la predisposizione da parte delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Comuni ed Enti Pubblici non economici di <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 favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale>. La mancata predisposizione del Piano, da sottoporre a parere preventivo e obbligatorio della Consigliera di Parità competente per territorio, è sanzionata ex articolo 6, comma 6, D.lgs. n. 165/2001 con il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Il Piano di Azioni Positive rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice e operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Con l'obiettivo di valorizzare le risorse umane di questo Ente Locale, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, viene predisposto per il Triennio 2025/2027 un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

Si ricorda il seguente aggiornamento della normativa di settore determinata con l'introduzione della Direttiva n. 2/2019 emanata in data 26 giugno 2019, avente per oggetto "Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", sostituisce la precedente del 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. In particolare prevede, in ragione del collegamento con il Ciclo della performance, che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Legge 15 gennaio 2021, n.4 ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n.190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108 sessione dell'OIL.

##### AZIONI POSITIVE

L'obiettivo generale del Piano Triennale delle Azioni Positive è la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. L'evoluzione del quadro normativo ha imposto in primis di dare esecuzione a quanto previsto dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010 ("Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"), costituendo all'interno dell'Ente un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Il Comune di Asola in osservanza a quanto previsto dalla succitata norma con delibera di Giunta Comunale n. 11 del 18/01/2023 ha istituito il Comitato unico di Garanzia **con determinazione del responsabile dell'Area risorse umane n. 65 del 07/02/2023 sono stati designati i componenti effettivi e un componente sostituto**. La giunta comunale individua i seguenti obiettivi e azioni, che saranno sottoposti **al CUG e al Consigliere Pari Opportunità** effettivo della Provincia di Mantova;

##### ANALISI DEL CONTESTO

Si prevede che al 31.12.2025 i dipendenti del nostro Comune saranno n. 47, considerate le assunzioni di questo ultimo periodo.

Il nostro ente è interessato da un ricambio generazionale, difatti negli ultimi quattro anni sono stati fatti diversi concorsi per sostituire personale che ha cessato per pensionamento e anche per mobilità.

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Asola negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati, aggiornati al 31.12.2024, dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Asola da parte delle donne non incontri ostacoli, non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per le categorie più elevate e per gli incarichi di posizione organizzativa.

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni gerarchiche non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Dipendenti distinti per sesso e categoria



# Città di Asola

Provincia di Mantova

Lavoratori	D	C	B	A	Totale
Uomini	1	5	5	1	12
Donne	9	22	3	1	35
Posto vacante					
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>47</b>

Totale personale dipendente n. 47 di cui:

- n. 12 uomini
- n. 35 donne

La situazione organica, per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionali, ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze dirigenziali di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori	Uomini	Donne	Totale
Responsabili	1	5	6
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

L'Amministrazione Comunale garantisce un'articolazione flessibile dell'orario di lavoro e dimostra una particolare attenzione al lavoro a tempo parziale, nel rispetto comunque delle disposizioni della legge e della contrattazione, allo scopo di conciliare al meglio il lavoro e la famiglia. I dipendenti in servizio a tempo parziale e indeterminato sono di seguito indicati (si riporta la situazione che al 31.12.2024)

Lavoratori	D	C	B	A	Totale
Uomini	1*	1	1	1	4
Donne	2	5	1	1	9
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>13</b>

\*figura di funzionario tecnico prevista in pianta organica ma sostituita dalla convenzione con altro ente e tempo determinato.

È bene ricordare che per raggiungere gli obiettivi prefissati dall'ente è necessario il contributo di tutti. Preme sottolineare che in primis, il Settore Risorse Umane supporta e promuove le azioni di sviluppo per realizzare tale piano; ciascun Settore e le RSU interne sono direttamente coinvolti a collaborare per all'attuazione dello stesso. Nel corso del 2024 in seguito alla nomina del comitato Unico di garanzia CUG, prevista con la delibera di Giunta 11 del 18/01/2023 e determinazione n. 65 del 07/02/2023, sono state effettuate due riunioni per confrontarsi sui temi attinenti il benessere lavorativo dei dipendenti



**Città di Asola**  
Provincia di Mantova

# OBIETTIVI ANNO 2025

OBIETTIVO	AZIONE	SPECIFICHE
Promuovere cultura pari opportunità e benessere organizzativo	Anche per l'anno 2025 si rinnova il presente obiettivo attraverso le seguenti azioni: 1) Pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive nel sito istituzionale dell'Ente; Diffusione nel sito istituzionale dell'Ente di informazioni su pari opportunità, benessere organizzativo, CUG, la Consigliera di parità effettiva della Provincia di Mantova; 2) Raccolta osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali; 3) Pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro con espressa previsione di tale principio nei bandi di selezione predisposti da questo Ente.  Si aggiunge: 4) Attuazione Parità di genere nella commissioni di concorso.	Finanziamenti non necessari - Anno 2025
Monitoraggio/raccolta dati in attuazione della Direttiva del 26/06/2019 n. 2/2019 del Ministro per la P.A. e l'innovazione e P.O	Adesione a rilevazione annuale predisposta da Dipartimento Funzione Pubblica, che prevede, una relazione <u>che è a cura del CUG</u> , indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, al seguente indirizzo: <a href="mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it">monitoraggiocug@funzionepubblica.it</a> . RELAZIONE ENTRO IL 30 MARZO DI CIASCUN ANNO.	Finanziamenti non necessari Ufficio personale in collaborazione con il CUG Anno 2025 – 2026 – 2027
Vigilare anche per il 2025 sulla tutela del benessere con indagine su benessere organizzativo e stress da lavoro correlato	1) Questionario sul benessere organizzativo da sottoporre a dipendenti; 2) Individuazione e attuazione azioni correttive.	Finanziamenti non necessari Ufficio personale in collaborazione con il CUG Anno 2025
Tutela lavoratori/lavoratrici nell'ambiente di lavoro	Azioni contro eventuali molestie sessuali, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro) e discriminazioni tramite l'intervento di: 1) CUG; 2) Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi, con particolare attenzione alla maternità, favorendo l'applicazione della disciplina regolamentare adottata in materia di lavoro agile; 3) Progetti idonei a prevenire/rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze sessuali, morali, psicologiche, mobbing, straining. Progetti previsti Il progetto viene ricompreso nell'ambito ADESIONE AL PROGRAMMA "LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE - RETE WHP* LOMBARDIA" DA PARTE DEL COMUNE DI ASOLA", che è promossa da regione lombardia e l'agenzia per la tutela della salute val padana. Per la realizzazione sono state previsti degli incontri con un formatore per far acquisire ai partecipanti le conoscenze e competenze necessarie per instaurare in azienda un clima di Benessere, per anticipare e prevenire fenomeni di Malessere Organizzativo e per attivare un ciclo virtuoso di miglioramento continuo a tutti i livelli dell'organizzazione. 4) Percorsi formativi con Psicologi; 5) Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere. 6) Somministrazione di questionari anonimi per prevenire e gestire i casi di molestia e violenza sul luogo di lavoro;	Garantire diritto a un ambiente di lavoro sicuro, sereno caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e correttezza dei comportamenti Anno 2025 – 2026 – 2027 In caso di necessità azioni mirate. Ufficio personale in collaborazione con il CUG e servizi sociali del Comune di Asola



# Città di Asola

Provincia di Mantova

Conciliazione fra vita lavorativa e vita privata	<p>Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.</p> <p>Per il 2025, al fine di favorire politiche di conciliazione vita lavoro, si chiederà all'amministrazione, che venga messo a disposizione dei dipendenti del Comune di Asola un'area dove sia possibile consumare alimenti portati da casa, creando un ambiente adeguato in cui sia possibile usufruire di un forno a microonde, un frigorifero ed eventuali altri requisiti organizzativi che influiscono sulla salubrità del pasto. In conformità alla richiesta della CUG dell'anno 2024 prot. N. 20445. Anche per ottimizzare tempi di spostamento sfruttando l'istituto della flessibilità oraria, e quindi ridurre pausa in termini di tempistiche, ma anche sotto un aspetto economico.</p> <p>Inoltre si sta valutando la possibilità, per un giorno a settimana, di aprire gli sportelli con orario continuato. Ne consegue:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Una riduzione della pausa pranzo;</li><li>- uscita anticipata per i dipendenti alle ore 17.</li></ul>	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, considerando la persona del lavoratore e le esigenze organizzative del lavoro. Strutture coinvolte Ufficio Personale e CUG in collaborazione con l'amministrazione comunale per la realizzazione di uno spazio adeguato per i dipendenti comunali per pausa caffè e pausa pranzo. E per la rimodulazione dell'orario per migliorare la conciliazione vita-lavoro.
Luoghi di lavoro che promuovono la salute	<p>Continua il progetto promosso dalla G.C. con deliberazione n. 171/2022 avente come oggetto "ADESIONE AL PROGRAMMA "LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE - RETE WHP* LOMBARDIA" DA PARTE DEL COMUNE DI ASOLA".</p> <p>Per il 2025 si prevede di:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- siglare convenzioni con le palestre per avere condizioni economiche più vantaggiose per i dipendenti comunali nell'iscrizione ai corsi o per la frequentazione delle palestre o centro sportivo;</li><li>- formazione per migliorare il lavoro di gruppo;</li><li>- formazione per una adeguata alimentazione.</li></ul> <p>* Workplace Health Promotion</p>	<p>Si tratta del Piano Regionale di Prevenzione di Regione Lombardia in riferimento all'obiettivo di ridurre il carico prevenibile ed evitabile di morbosità, mortalità e disabilità delle Malattie Croniche non trasmissibili (MCNT):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- tale programma contribuisce ai processi di promozione della salute negli ambienti di lavoro, presidiando specificatamente la prevenzione dei fattori di rischio comportamentali delle malattie croniche e degenerative (scorretta alimentazione, sedentarietà, tabagismo, consumo dannoso di alcool);</li><li>- il programma, sulla base delle migliori evidenze di efficacia, ha quale obiettivo prioritario promuovere nei luoghi di lavoro l'adozione di pratiche raccomandate, al fine di renderli ambienti in cui si sviluppano stili di vita favorevoli alla salute;</li><li>- l'adesione al programma riconosce all'ATS territorialmente competente l'obiettivo di sviluppo della rete e un ruolo di accompagnamento e orientamento delle aziende e dei luoghi di lavoro che intendono aderire.</li></ul> <p>Non prevede oneri per la formazione ed è seguito nell'Area Servizi alla Persona</p>

## ATTUAZIONE DEL PIANO

L'Amministrazione Comunale informerà le RSU, il CUG e la consigliera provinciale di Parità Effettiva, impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano.

S'impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione.

L'Amministrazione Comunale s'impegna altresì a provvedere al controllo in itinere del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).