

## **PREMESSA**

*Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene aggiornato il Piano delle azioni positive per il 2024/2025.*

*Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:*

- 1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;*
- 2. agli orari di lavoro;*
- 3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;*
- 4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;*
- 5. all'individuazione di concreti supporti in termini di servizi dedicati ai genitori, che possano consentire una migliore conciliazione tra tempi di vita e lavoro.*

*Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.*

## **DOTAZIONE ORGANICA:**

<b>Dipendenti al 30/10/2024</b>											
		TOTALE	UOMINI	DONNE	% <b>DONNE</b>	<b>P.O.</b>			<b>PART TIME</b>		
cat.	A		0	0		U	D	% DONNE	U	D	
cat.	B	4	3	1	25%				0	1	
cat.	C	15	5	10	67%	0	0	0	0	6	
cat.	D	10	3	7	70%	2	3	60%	0	0	
	<b>totali</b>	29	11	18	<b>62%</b>						

**PRESO ATTO** che, come si evince dall'elenco del personale dipendente al 31.10.2024 il Comune di Borgosatollo ha in servizio complessivamente n. 29 dipendenti di cui 18 sono donne (62%). Si dà quindi atto che vi è equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decr. L.vo n. 198 dell'11.4.2006;

### **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: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;

- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;

- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- ampliare l'offerta di servizi conciliativi atti a garantire le pari opportunità.

## **AZIONI POSITIVE:**

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

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile;*
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o 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;*
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;*
- garantire la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e 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;*
- 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;*
- 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 forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati;*
- la possibilità di accedere ai servizi conciliativi, scolastici, extra-scolastici, ludico-ricreativi attivi sul territorio di Borgosatollo per i dipendenti del Comune (ampliando quindi oltre la residenza) qualora interessati, laddove non espressamente escluso da atti, fonti, disposizioni normative;*
- la possibilità di valutare l'uso dello smart-working su richiesta del dipendente, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e dell'attività amministrativa da svolgere e compatibilmente con le norme previste dal contratto collettivo di lavoro.*