

FONTI NORMATIVE

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 2026/2028 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 l’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”, che 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. Si ricorda inoltre la 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.

ANALISI DEL CONTESTO

Dipendenti al 31/12/2025											
		TOTALE	UOMINI	DONNE	% DONNE	P.O.			PART TIME		
						U	D	% DONNE	U	D	
cat.	A		0	0							
cat.	B	3	3	0	0	0	0		0	0	
cat.	C	19	6	13	68,4%	0	0	0	0	7	
cat.	D	10	3	7	70%	2	3	60%	0	1	
	totali	32	12	20	62,5%						

I dati sopra riportati, aggiornati al 31.12.2025, vedono in servizio complessivamente n. 32 dipendenti di cui 20 sono donne (62,5%). Tra le P.O., la presenza femminile è del 60%.

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 dimostrando come l'accesso all'impiego nel Comune di Borgosatollo da parte delle donne non incontri ostacoli, non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per gli incarichi di posizione organizzativa.

Il nostro ente è stato interessato da un ricambio generazionale, difatti negli ultimi due anni sono stati fatti diversi concorsi per sostituire personale che è cessato per pensionamento.

Il Comune di Borgosatollo, in osservanza a quanto previsto dalle sopra citate normative, con decreto sindacale del 18 del 11.12.2024 ha istituito il "Comitato Unico di Garanzia" (C.U.G.) per le pari opportunità e ha provveduto alla conseguente iscrizione al portale CUG.

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.

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;*
- *monitorare e raccogliere i dati in attuazione della Direttiva del 26/06/2019 n. 2/2019 del Ministro per la P.A. anche attraverso l'adesione alla rilevazione annuale predisposta dal Dipartimento Funzione Pubblica, che prevede, una relazione da predisporre entro il 30 marzo di ogni anno, indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità;*
- *promuovere, anche nel corso del 2026, la sottoscrizione di convenzioni non onerose a favore dei dipendenti del comunale di Borgosatollo con le attività commerciali del territorio.*

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;*
- *redigere 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 anche attraverso orari flessibili e ricorso allo smart working;*

- *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;*
- *nel corso del 2025 sono state sottoscritte convenzioni non onerose, a favore dei dipendenti del Comune di Borgosatollo, con le attività commerciali del territorio per accedere a condizioni agevolate a servizi di diversa tipologia. Si intende procedere in tal senso anche per il 2026;*
- *vigilare, anche per il 2026, sulla tutela del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, tramite indagini sul benessere organizzativo e stress da lavoro correlato. Questo anche mediante invito alla compilazione di questionari sul benessere organizzativo da sottoporre ai dipendenti, come avvenuto per il progetto "Equilavoro" per la valutazione del clima organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.*