



## **COMUNE DI DOSOLO**

Provincia di Mantova

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

#### **Deliberazione n. 14 del 14/02/2026**

#### **OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2026/2028**

L'anno **duemilaventisei**, il giorno **quattordici** del mese di **febbraio** alle ore **11:30** nel Palazzo comunale, si è riunita la **GIUNTA COMUNALE**, a seguito di inviti regolarmente recapitati ai Sigg.:

|                   |           |          |
|-------------------|-----------|----------|
| BORTOLOTTI PIETRO | SINDACO   | Presente |
| NICOLI ROSSANO    | ASSESSORE | Presente |
| GOZZI ANNA        | ASSESSORE | Presente |
| POLI CHIARA       | ASSESSORE | Presente |
| MINARI GIULIANO   | ASSESSORE | Presente |

Presenti n. 5

Assenti n. 0

Assume la Presidenza il SINDACO, dr. BORTOLOTTI PIETRO.

Assiste il SEGRETARIO COMUNALE BORGHI ROBERTA.

Essendo gli invitati in numero legale si procede a quanto segue:

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2026/2028**

**La GIUNTA COMUNALE**

Premesso che la normativa di cui al D.Lgs. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

Precisato che la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Atteso che :

-con determina n. 38 del 31/01/2026 sono stati nominati i componenti del CUG;

- in data 14/02/2026 si è riunito presso la sede comunale il CUG e ,come da comunicazione , ha rimesso la propria proposta di piano di azioni positive per il triennio 2026/2028;

Preso visione del documento relativo al Piano delle Azioni Positive, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso

Richiamata la Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro;

Visto il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267

Vista la L. 28/12/2001 n. 448

Visto il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198

Dato atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico di questo Comune

Acquisito il parere di regolarità tecnica espresso dal Segretario Comunale in qualità di responsabile del Servizio Affari Generali ai sensi dell'art.49 del T.U. approvato con D.lgs 18/08/2000 – n.267;

Dato atto che il controllo di regolarità amministrativa e contabile di cui all'art. 147/bis del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, è esercitato con la sottoscrizione digitale del presente atto e dei pareri e visti che lo compongono;

Pertanto,con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese

**DELIBERA**

- di approvare l'allegato "Piano Annuale delle Azioni Positive ", redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246", che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale ;
- di dare atto che le azioni riguardano il triennio 2026/2028;
- di inviare copia del presente provvedimento alla Consigliera di Parità della Provincia di Mantova, per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
- di dare informazione in merito all'adozione della presente, alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 1/4/2000;
- di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico di questo Comune
- di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente".

Successivamente

### **delibera**

- di rendere immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.



**COMUNE DI DOSOLO**  
Provincia di Mantova

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

Verbale seduta n. **6** del **14.02.2026**

IL SINDACO  
BORTOLOTTI PIETRO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
BORGHI ROBERTA

**COMUNI DI DOSOLO**  
**(PROVINCIA DI MANTOVA)**

**Piano delle Azioni Positive 2026/2028**

VISTO :

-Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

-D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

-Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

-D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità"

-Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

-D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

-D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

-Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".

-Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

-Direttiva n. 2/2019 " Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni"

-Le Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", adottate in attuazione dell'art. 5 del D.L. n.36/2022, si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito

**Premesse**

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Dosolo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile . La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

\_ Eliminare le disparità nella formazione, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità

\_ Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento professionale e gli strumenti della formazione

\_ 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

\_ Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il presente Piano di Azioni Positive deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio. La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Il Comune di Dosolo ha come obiettivo il perseguimento e l'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto dei C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente, con i cittadini utenti e con tutti gli operatori coinvolti

### **Analisi dati del personale**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne in servizio alle dirette dipendenze dell'Ente

|                                                       | <b>DONNE</b> | <b>UOMINI</b> | <b>TOTALE</b> |
|-------------------------------------------------------|--------------|---------------|---------------|
| <b>Personale a tempo indeterminato al 01.12.2025:</b> | <b>6</b>     | <b>5</b>      | <b>11</b>     |
| <b>Personale a tempo determinato al 01.12.2025:</b>   | <b>1</b>     | <b>1</b>      | <b>2</b>      |
| <b>Totale</b>                                         | <b>7</b>     | <b>6</b>      | <b>13</b>     |

## **Funzionari con posizione organizzativa e dirigenti:**

|                           | <b>DONNE</b> | <b>UOMINI</b> |
|---------------------------|--------------|---------------|
| Titolari di incarico E.Q. | 1            | 1             |

Nel triennio 2026-2028 questa Amministrazione intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
3. Assicurare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

### **OBIETTIVO 1: AMBIENTE DI LAVORO**

L'Ente si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

### **OBIETTIVO 2: ASSUNZIONI DI PERSONALE**

L'Ente si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salva motivata impossibilità; ai sensi dell'art. 57, co. 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5.

Nelle procedure concorsuali e più in generale di selezione, non verrà privilegiato l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nella dotazione organica non esistono posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Ente valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'assegnazione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

### **OBIETTIVO 3: FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE**

A tutti i dipendenti, compatibilmente con le risorse previste nel Bilancio comunale è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, senza alcuna distinzione di genere. Ogni dipendente ha infatti facoltà di presentare richieste di partecipazione a corsi di formazione al proprio Responsabile che, valutata l'opportunità, potranno autorizzare l'interessato a parteciparvi, siano essi organizzati da altri Enti e/o da Associazioni.

Il Comune di Dosolo, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori, si impegna a curare la formazione, l'aggiornamento e la qualificazione professionale del personale conciliando le necessità dell'Ente e le aspettative di crescita professionale di tutto il personale dipendente, senza discriminazioni tra uomini e donne.

Il Comune di Dosolo si impegna altresì a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da un congedo di maternità, paternità e/o parentale, nonché da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari mediante l'adozione di misure di accompagnamento.

### **OBIETTIVO 4: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE**

Il Comune di Dosolo facilita l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali

problematiche. Il Comune di Dosolo continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e responsabilità 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, temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di diversi strumenti.

### **Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie**

Il Comune di Dosolo si impegna a garantire con le risorse necessarie, il funzionamento del CUG e a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando con cadenza annuale le attività realizzate e i risultati raggiunti.

### **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato ed eventuale aggiornamento.



## **COMUNE di DOSOLO**

*(PROVINCIA di MANTOVA)*

### **VERBALE DELLA RIUNIONE DEL CUG del 07/02/2026 (Comitato Unico di Garanzia)**

Il giorno 14 febbraio 2026 alle ore 8.30 presso la Sala giunta del comune di Dosolo, si è tenuto il primo incontro del COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

Gli argomenti all'ordine del giorno sono:

- 1) insediamento CUG
- 2) proposte per redazione piano azioni positive
- 3) varie ed eventuali

Il Presidente de Comitato è nominato con deliberazione della Giunta Comunale n.18/2022 , nella persona del Segretario Comunale, Dott.ssa Roberta Borghi.

I componenti sono nominati con determinazione n. 38 del 31/01/2026 nelle persone di:

- Sig. Bottari Gionata, rappresentante OO.SS.
- sig.ra Minzoni Veronica, rappresentante Amministrazione

Constatata la presenza di tutti i componenti, il Presidente dà atto che la riunione è valida e il CUG risulta costituito ed attivo.

Il presidente dà inizio alla seduta riprendendo i contenuti della norma legislativa che ha istituito il Comitato, riassumendone finalità e compiti.

Si propone di redigere un piano delle azioni positive per il triennio 2026/2028, da suddividere in obiettivi da raggiungere tramite la messa in atto delle suddette azioni positive. Tali obiettivi sono:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

**Comune di Dosolo** – Piazza Garibaldi, 3 – 46030 Dosolo (Mn) – Tel. 0375/89331 – fax 0375/899027 – Codice Fiscale 830001300209 – P.Iva 01322060201  
Pec: [segreteria.comune.dosolo@pec.regione.lombardia.it](mailto:segreteria.comune.dosolo@pec.regione.lombardia.it)

3. Assicurare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;

4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

L'incontro si chiude alla ore 09.00 del 14/02/2026.

Il Presidente  
Dott.ssa Roberta Borghi

I membri  
Veronica Minzoni

Gionata Bottari





**COMUNE DI DOSOLO**

Provincia di Mantova

\*\*\*\*\*

Proposta n. 2026 / 76  
UFFICIO TRIBUTI/PERSONALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2026/2028

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.

Lì, 14/02/2026

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



**COMUNE DI DOSOLO**

Provincia di Mantova

\*\*\*\*\*

**Certificato di esecutività**

**Deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 14/02/2026**

UFFICIO TRIBUTI/PERSONALE

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2026/2028**

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all'albo pretorio on-line di questo Comune.

Li, 06/03/2026

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE  
BORGHI ROBERTA  
(sottoscritto digitalmente  
ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)



## **COMUNE DI DOSOLO**

Provincia di Mantova

\*\*\*\*\*