



COMUNE DI MARIANO DEL FRIULI

PROVINCIA DI GORIZIA

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2023/2025

Art. 48 Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198

Premessa

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” e il D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell’Europa occidentale.

La legislazione vigente, che è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi. In questo ambito si collocano le azioni positive, che sono misure temporanee speciali mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalla normativa in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per raggiungere la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 e s.m.i. prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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 debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento nelle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).

Situazione al 31.12.2022:

L'analisi della situazione del personale dipendente del Comune di Mariano del Friuli in servizio a tempo indeterminato, rilevata alla data del 31.12.2022, presenta il seguente raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	1	4	0	5
<i>tempo pieno</i>	1	3	0	4
<i>part-time</i>	0	1	0	1
Uomini	2	1	1	4
<i>tempo pieno</i>	2	1	1	4

<i>part-time</i>	0	0	0	0
------------------	---	---	---	---

Situazione attuale:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente del Comune di Mariano del Friuli in servizio a tempo indeterminato, in dipendenza di una cessazione per dimissioni volontarie per collocamento a riposo, con decorrenza 01.01.2023, da parte di n. 1 operaio specializzato – autista scuolabus cat. C appartenente all'Area tecnico-manutentiva e patrimonio, e come definita nella deliberazione di Giunta comunale dd. 13.02.2023, avente ad oggetto "Approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025", presenta invece il seguente raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	1	4	0	5
<i>tempo pieno</i>	1	3	0	4
<i>part-time</i>	0	1	0	1
Uomini	2	0	1	3
<i>tempo pieno</i>	2	0	1	3
<i>part-time</i>	0	0	0	0

I Responsabili di posizione organizzativa, cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del Decreto Legislativo 267/2000 sono tre: una donna e due uomini.
Il totale dei dipendenti è di otto unità di cui cinque donne e tre uomini.

Si da atto, pertanto, che vi è equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198 in quanto la presenza numerica femminile supera quella maschile in termini numerici.

Obiettivi ed azioni positive del piano

Di seguito vengono indicati gli obiettivi da attuare e le azioni positive da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati:

Promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, con particolare riferimento alla genitorialità, attraverso:

- l'accoglimento di richieste di part-time a dipendenti interessati da particolari situazioni familiari;
- il consolidamento della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita entro limiti concordati;
- il consolidamento dell'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri;
- azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari con specifico riferimento alle disposizioni in materia di assenza per ferie, permessi e malattia;
- il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sul tema della pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione del piano delle azioni positive;
- la facilitazione del rientro al lavoro dei dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi) dovuta a aspettative per congedi familiari, per gravidanze e puerperio o congedi legati all'assistenza a disabili, da garantire attraverso momenti di aggiornamento specifico e di affiancamento a cura dell'ufficio di appartenenza.

Sviluppo carriera e professionalità prevedendo:

- opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera e incentivi;
- percorsi di aggiornamento e formazione: continuare ad assicurare una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento.

Commissioni di concorso e bandi di selezione:

- In tutte le commissioni esaminatrice dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

Durata del Piano

Il presente piano ha durata triennale, dalla data di esecutività della deliberazione che lo approva. Il piano sarà pubblicato sul sito Internet del Comune di Mariano del Friuli in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti ed ai cittadini, nonché trasmesso alle OO.SS. ed alle RSU.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

* * * * *