

**COMUNE DI RIVIGNANO TEOR**

**Provincia di UDINE**

\* \* \* \* \*

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE  
A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ  
2023/2025**

\* \* \* \* \*

(Allegato "A" alla deliberazione di Giunta Comunale n 33 del 27.02.2023)

### **Fonti normative:**

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro";
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198, art. 48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" e ss.mm.ii.;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche" e ss.mm.ii.;

Premessa:

Richiamato il Decreto Legislativo n. 198 dell'11.04.2006, ad oggetto: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005, n. 246", che detta disposizioni per la promozione delle:

- a) pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico - sociali,
- b) pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici,
- c) pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici;

Dato atto che con il decreto legislativo n. 5 del 25.01.2010 si è data attuazione alla direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Visto, in particolare, l'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 il quale dispone che *"le Amministrazioni Pubbliche, compresi i Comuni, debbono adottare un piano di azioni positive, di durata triennale, finalizzate a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne"*;

Vista la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23.05.2007;

Considerato che nel corso del prossimo triennio il Comune di Rivignano Teor intende realizzare un piano di azioni positive teso a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne. L'obiettivo delle azioni positive può quindi essere letto come una accelerazione nel processo di instaurazione dell'uguaglianza di fatto eliminando forme di discriminazione dirette ed indirette nei confronti delle lavoratrici.

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono susseguite in questo ente, consolidando quanto già attuato.

## Monitoraggio dell'organico distinto per categoria e genere

### Organico attuale del Comune di RIVIGNANO TEOR:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>TOTALE</b>	30
<b>Donne</b>	15
<b>Uomini</b>	15

A questi vanno aggiunti:

<b>CATEGORIE</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Segretario Comunale	1	//
<b>TOTALE</b>	1	0

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

<b>CATEGORIA D</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Dipendenti a tempo pieno	2	3	5
Dipendenti a tempo parziale	//	//	//
<b>CATEGORIA C</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Dipendenti a tempo pieno	8	5	14
Dipendenti a tempo parziale	2	1	2
<b>CATEGORIA B</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Dipendenti a tempo pieno	3	4	7
Dipendenti a tempo parziale	//	2	2

Sono presenti n. 2 lavori interinali distinti nei seguenti generi:

<b>CATEGORIA B</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Dipendenti a tempo pieno	1	//	1
Dipendenti a tempo parziale	1	//	1

### **Formazione:**

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, quali strumenti per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione, relazione e negoziazione nell'ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore e, per questi ultimi, al Segretario Comunale. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione, con rimborso delle spese nel rispetto della vigente normativa. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno. Il Comune di Rivignano Teor curerà la formazione e l'aggiornamento del personale senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera). In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

### **Finalità, obiettivi ed azioni del piano:**

In tale ambito si precisano le finalità, obiettivi strategici e le azioni sotto illustrate:

**A) Finalità:** Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

#### **Obiettivi:**

- continuare a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale.

#### **Azioni Positive:**

Per facilitare e promuovere il riequilibrio di genere sarà promossa la revisione degli strumenti regolamentari dell'Ente e i sistemi operativi di gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, profili di competenze, sistemi incentivanti, ecc.) in un'ottica di genere per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra donne e uomini. In particolare dovrà essere assicurato, oltre alla diffusione del Codice delle pari opportunità all'interno dell'ente e vincolo per i Responsabili di Servizio di applicarlo e farlo rispettare, che:

- in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura almeno pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata alcuna discriminazione nei confronti delle donne;
- sia assicurato il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time;
- sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso il miglioramento dei flussi informativi casa/lavoro attraverso il sistema informatico, fra amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza).

**Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione dell'azione:** Ufficio personale - Responsabili di Servizio. **Periodo di realizzazione:** Periodo previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2023 – 2025.

**B) Finalità:** Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

**Obiettivi:**

- Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere la conciliazione fra la vita lavorativa ed extralavorativa delle donne e dei soggetti in condizioni di disagio.

1. Nell'Ente è istituito un orario flessibile in entrata, fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico; si intende quindi promuovere consapevolezza e capacità di iniziativa sul tema della conciliazione dei tempi nei contesti lavorativi e nei servizi quale condizione per promuovere la qualità della vita e del lavoro delle persone.

2. Promuovere azioni di informazione e di conciliazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari. Particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio e richieste dei dipendenti, avendo quale criterio prioritario il rispetto pieno della normativa in materia di congedi parentali a favore delle lavoratrici e dei lavoratori e la particolare attenzione delle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti

impegnati/e in attività di volontariato.

**Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione di entrambe le azioni:** Responsabili di Servizio.

**Periodo di realizzazione:** Per entrambe le azioni: triennio 2023 – 2025.

**C) Finalità:** Rimuovere gli ostacoli occupazionali.

**Obiettivo:**

- continuare a garantire ed esigere nella politica occupazionale e nella gestione delle risorse umane dell'Ente l'osservanza della finalità di cui sopra.

**Azione Positiva:**

Sostenere e sviluppare ogni attività finalizzata alla prevenzione e rimozione della segregazione e per garantire ed esigere che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione della carriera, nel trattamento giuridico ed economico.

**Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione delle azioni:** Responsabili di Servizio. **Periodo di realizzazione previsto per l'attuazione dell'azione:** triennio 2023–2025.

### **Durata e diffusione del piano**

Il presente Piano ha la durata triennale per il periodo 2023/2025. Dalla data della sua intervenuta esecutività **il Piano sarà pubblicato sul sito internet del Comune di Rivignano Teor, nella sezione Amministrazione trasparente - Disposizioni generali - Atti generali.**

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