

COMUNE DI NIMIS

Provincia di Udine

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2023-2025

(art. 7 comma 5 D. Lgs. 23 maggio 2000 n. 196)

PREMESSA

Il decreto legislativo 23 maggio 2000 n. 196 prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare 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 delle 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.

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 29.12.2022 avente ad oggetto: "Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del D.L. N. 80/2021 convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021";

SITUAZIONE AL 01.01.2023

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Nimis negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione), hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'ente.

I dati sotto riportati al 01.01.2023 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Nimis, da parte delle donne, non incontri ostacoli; si evidenzia infatti che le donne sono ampiamente rappresentate a tutti i livelli, sia in termini di qualifiche rivestite che in termini di copertura di posizioni di vertice.

Analogamente non si ravvisano particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Tab. 1 Dipendenti per sesso e categoria in servizio

Categoria	Maschi	% tempo pieno	Femmine	% tempo pieno
B	2	100		
C	1	100	3	100
PLA			1	100
D			2	100
TOTALE	3	100	6	100

Tab. 2 Direzione strutture di livello non dirigenziale (posizioni organizzative)

Maschi	%	Femmine	%
		1	100

*(n. 1 posto direttivo risulta alla data attuale vacante)

AZIONI PREVISTE

Per quanto sopra esposto, il contesto organizzativo del Comune di Nimis non presenta situazioni di disparità di trattamento tra personale maschile e femminile.

Per il triennio 2023/2025, si confermano (come per il triennio precedente) le seguenti azioni positive riferite alle aree di intervento da 1 a 6 e si individuano le aree di intervento:

1. orario di lavoro;
2. formazione;
3. sviluppo carriera e professionalità;
4. informazione;
5. monitoraggio del personale;
6. costituzione Comitato unico di garanzia.

1. ORARIO DI LAVORO

Obiettivo: Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni positive:

1. mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari;
2. prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, compatibilmente con le esigenze di servizio;
3. prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo assenze prolungate per congedo parentale e/o maternità, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di area - Ufficio personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo assenze prolungate per congedo parentale e/o dopo una maternità.

2. FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: Migliorare la professionalità delle risorse umane e la qualità del lavoro dei dipendenti.

Azioni positive:

1. Monitorare con ciascun Responsabile di area la situazione del personale e proporre corsi/seminari di formazione ed aggiornamento. specifiche in base alle effettive esigenze.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di area - Ufficio personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

3. SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità a tutto il personale, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la professionalità e la performance dell'ente.

Azioni positive:

1. assicurare nelle commissioni di concorso la presenza di componenti femminili;
2. garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a articolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
3. operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune 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'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti;
4. programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile;
5. utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione degli incentivi economici e di carriera, senza discriminazioni di genere;
6. affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza alcuna discriminazione per le donne e per gli uomini.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di area - Ufficio personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. INFORMAZIONE

Obiettivo: Istituzione nel sito web del Comune di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

Finalità strategica: Favorire insieme ai Responsabili di area la condivisione delle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere per il raggiungimento degli obiettivi.

Azioni positive:

1. informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, al fine di assicurare sul lavoro pari dignità di trattamento tra uomini e donne;
2. informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di azioni positive sul sito web del Comune nella sezione dedicata in Amministrazione trasparente.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di area - Ufficio Segreteria

A chi è rivolto: Responsabili di area, dipendenti, cittadini.

5. MONITORAGGIO DEL PERSONALE

Obiettivo: Nell'osservanza delle disposizioni in materia di personale, si provvederà a monitorare il fabbisogno di personale nella struttura organizzativa dell'ente.

Finalità strategiche: Valorizzare la professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici, la qualità dei servizi offerti agli utenti, anche in un'ottica di ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni positive:

1. monitorare ed eventualmente aggiornare il fabbisogno di personale, compatibilmente con le risorse finanziarie di bilancio.

Soggetti e Uffici coinvolti: Giunta Comunale - Responsabili di area - Ufficio personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

6. COSTITUZIONE COMITATO UNICO DI GARANZIA

Obiettivo: Prevedere la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e dare visibilità allo stesso mediante l'informazione ai dipendenti sulle funzioni e compiti del Comitato stesso. Si propone di sostenere l'attività del CUG fornendo supporto operativo con personale dell'ente.

Finalità strategica: Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).

Azioni positive:

1. garantire le pari opportunità ai dipendenti, garantire il benessere di chi lavora contro ogni forma di discriminazione e mobbing.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di area - RSU - Ufficio personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.