



**COMUNE DI MARENE**  
**PROVINCIA DI CUNEO**

---

**PIANO AZIONI POSITIVE**

**Triennio 2023 - 2025**

(Art. 48 D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 e s.m.i.)

*ALLEGATO A alla D.G.C. n. 11. del 08.02.2023.*  
*Il Segretario Comunale*

## **1. Relazione introduttiva**

La legge prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali e Consortili predispongano piani triennali 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i. (gli Enti che non adempiono non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette).

L'adozione del piano risponde a un obbligo di legge, ma nel contesto del nostro Ente vuole anche dimostrare una significativa attenzione alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente stesso.

Il Piano si ispira a due fondamentali linee di indirizzo:

1. proseguire nelle iniziative, che di fatto, sono state intraprese ed attuate con particolare riferimento a quelle previste nei P.A.P. precedenti
2. prevedere ulteriori azioni che tengano conto dei bisogni connessi alla presenza femminile tra il personale del Comune.

## **2. Analisi della situazione**

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Marene 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, aggiornati al 31/12/2022 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per la categoria funzionari.

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni gerarchiche non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Tabella 1. Situazione al **31/12/2022** personale dipendente in servizio a tempo indeterminato

<b>Categoria</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>Totali</b>
posti di ruolo a tempo pieno	=	3	2	4	<b>9</b>
posti di ruolo a tempo parziale	=	=	1	1	<b>2</b>

Tabella 2. Suddivisione per genere

Categoria	A		B		C		D		Totali	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
posti di ruolo a tempo pieno	=	=	3	=	=	2	1	3	4	5
posti di ruolo a tempo parziale	=	=	=	=	=	1	=	1	=	2

Tabella 3. Dipendenti nominati “responsabili di area e servizio” ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all’art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000

Categoria D	Maschi	Femmine
		1

Oltre al personale comunale presta servizio il Segretario Comunale (donna), in convenzione con un altri comuni, cui sono state conferite le funzioni di responsabile di area e di servizio con funzioni e competenze di cui all’art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 con un compenso consistente nella maggiorazione della retribuzione di posizione in godimento.

### **3. Obiettivi**

Il presente piano si pone sei obiettivi:

1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
2. Promuovere e tutelare la presenza di ciascun genere negli organismi collegiali.
3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e di progressione di carriera.
4. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
5. Facilitare l’uso di forme di flessibilità orarie finalizzate alla conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.
6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

### **4. Azioni positive**

Per il triennio 2023/2025 si prevedono le seguenti azioni positive:

**Azione 1. Mantenimento del CUG (comitato unico di garanzia per le pari opportunità)**  
Istituito in forma associata con partner omogenei.

**Azione 2. Tutela della rappresentanza**

Assicurare, anche tramite modifica o integrazione delle disposizioni regolamentari dell'ente, nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere.

Assicurare, anche tramite modifica o integrazione delle disposizioni regolamentari dell'ente, negli organismi collegiali previsti da norme statutarie o regolamentari (nuclei di valutazione-commissioni per il controllo di gestione) la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere.

Assicurare in sede di designazioni di competenza dell'ente l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto di ciascun genere nelle proposte di nomina.

### **Azione 3. Parità nell'accesso al lavoro**

Redigere bandi di concorso/progressione/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

Individuare, nei casi in cui siano previsti specifici requisiti per l'accesso a particolari profili professionali, di requisiti e prove concorsuali che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Evitare che il ruolo dell'uomo e della donna nella famiglia costituisca un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

### **Azione 4. Tutela della formazione**

Garantire la partecipazione a corsi di formazione qualificati di tutto il personale e adottare, ove possibile, modalità organizzative atte a favorire la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari tramite la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

### **Azione 5. Orientamento alla flessibilità**

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di specifiche e speciali situazioni di disabili, anziani e minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite ulteriori forme di flessibilità orario rispetto a quelle già esistenti per periodi di tempo limitati.

### **Azione 6. Congedi parentali**

Applicare puntualmente la vigente normativa in materia.

Informare le lavoratrici e i lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa.

### **Azione 7. Equità retributiva**

Introdurre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità e individuare possibili ipotesi di intervento finalizzate a risolvere le eventuali disparità.

### **Azione 8. Equità valutativa**

Non prevedere in sede di valutazione delle prestazioni e dei risultati criteri riferiti alla disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali.

### **Azione 9. Prevenzione del mobbing**

Fornire adeguata motivazione ai provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici e lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza.

In particolare, quando non richiesta dal/la lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti interessati.

**Azione 10. Prevenzione delle molestie sessuali**

Realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite di concerto con i soggetti sindacali competenti.

**Azione 11. Servizi allargati**

Consentire su richiesta dei dipendenti non residenti di iscrivere i loro figli alle attività organizzate e/o sostenute dal Comune onde agevolare al meglio i rapporti tra famiglia e lavoro.