



# COMUNE DI CAVASSO NUOVO

*Medaglia d'oro al Merito Civile*

*Medaglia d'argento al Valore Militare*

*Provincia di Pordenone*

Piazza Plebiscito n. 12 – 33092 CAVASSO NUOVO (PN)

Tel. 0427 77014 - Fax n. 0427 778000 - C.F. 81000630939 – P. IVA 00356330936

Email: [segreteria@comune.cavassonuovo.pn.it](mailto:segreteria@comune.cavassonuovo.pn.it) P.E.C: [comune.cavassonuovo@certgov.fvg.it](mailto:comune.cavassonuovo@certgov.fvg.it)

## PIANO TRIENNALE 2020-2022 DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI

### OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA DONNE E UOMINI

#### **Premessa**

Il D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 recante il “codice delle pari opportunità tra uomo e donna” che ha recepito la L. 125 del 10 aprile 1991 e il D. Lgs. N. 196/2000 prevede che le Pubbliche amministrazioni predispongano un Piano Triennale delle Azioni positive per la *“rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

Il D. Lgs. n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

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.

#### **Analisi di contesto**

Nel Comune di Cavasso Nuovo, alla data del 31/12/2019, lavoravano n.8 persone a tempo indeterminato con una presenza femminile di n. 4 unità. Il rapporto di lavoro part-time a tale data interessa n.1 figura maschile a 18 ore settimanali. La presenza femminile si attesta sul 50%.

Le politiche del lavoro adottate da questo Comune 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.

### Tabella dipendenti per sesso e categoria in servizio

<b>Categoria</b>	<b>Maschi</b>	<b>%</b>	<b>Femmine</b>	<b>%</b>	<b>Presenti al 31/12/2019</b>	<b>% su totale presenti</b>
<b>B</b>	<b>2</b>	<b>25,00</b>	<b>1</b>	<b>12,50</b>	<b>3</b>	<b>37,50</b>
<b>PLA</b>	<b>0</b>					<b>0</b>
<b>C</b>	<b>1</b>	<b>12,50</b>	<b>2</b>	<b>25,00</b>	<b>3</b>	<b>37,5</b>
<b>D</b>	<b>1</b>	<b>12,50</b>	<b>1</b>	<b>12,50</b>	<b>2</b>	<b>25,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>50,00</b>	<b>4</b>	<b>50,00</b>	<b>8</b>	<b>100,00</b>

### Azioni previste

Per il triennio 2020-2022 si prevedono le seguenti azioni positive:

- 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 legati alle necessità;
- mantenere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;
- assicurare, nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata impossibilità;
- garantire che, nel caso in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano generati;
- 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 degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti;
- divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro;
- divulgazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con DPR n. 62/2013.

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

# Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: ROMANIN SILVANO

CODICE FISCALE: RMNSVN54D27G886Q

DATA FIRMA: 16/04/2020 10:10:20

IMPRONTA: 180544CD5B2F408731F78F186E398E381A025BE4F4C619EDEC95727E450ABD93  
1A025BE4F4C619EDEC95727E450ABD93DC0628100E26BBF9CD75D15A0D122A6D  
DC0628100E26BBF9CD75D15A0D122A6DA56ACE27E24A9C8D6770837B3A195515  
A56ACE27E24A9C8D6770837B3A195515856BB37461B6E153501F66AC568088BA

NOME: RIGO CRISTIANA

CODICE FISCALE: RGICST70E66G888J

DATA FIRMA: 16/04/2020 10:12:26

IMPRONTA: BE3C5C7674E30FF5AEFCFACC8A2410E5E6A0C85AD35BBFEBD30BCFA92277FB9E  
E6A0C85AD35BBFEBD30BCFA92277FB9E712897793AC73322CD3394145CAB42D8  
712897793AC73322CD3394145CAB42D8AAA0EFFAF07D44808BC2187DBEEFD1F2  
AAA0EFFAF07D44808BC2187DBEEFD1F2D779E2FC918341AABCE19C23EABB6FB4