

NOTA INTRODUTTIVA

Il Parlamento, con legge 28 novembre 2005, n. 246, diede delega al governo per l'assunzione di un decreto legislativo finalizzato al *riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo.*

L'adozione del Piano delle Azioni Positive - previsto all'art. 48 del Decreto Legislativo approvato e poi emanato in attuazione della detta delega -, era uno strumento già presente nel nostro ordinamento, contemplato, precisamente, dall'art. 7 comma 5 del D. Lgs. 23.05.2000 n 196 e soltanto ricompreso nel nuovo testo normativo per motivi compilativi e di riordino.

Tuttavia, sono occorsi alcuni anni perché la cultura delle amministrazioni pubbliche recepisce, nel proprio orizzonte programmatico, l'assunzione dell'atto, da assumersi periodicamente, finalizzato *a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d)* e favorire *il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

Ad alcuni anni di distanza dalle prime concrete applicazioni delle norme suddette ed in occasione del rinnovo, per questa Amministrazione comunale, del Piano delle Azioni Positive dopo la sua scadenza triennale, si ritiene di formulare le seguenti considerazioni.

Il Comune di Caselette ha una equilibrata presenza di genere tra i dipendenti: ad oggi, sono 6 uomini e 5 donne. La distribuzione tra le mansioni e le categorie di inserimento segnala tuttavia alcune peculiarità. Le figure in categoria "B", afferente al settore tecnico manutentivo, risultano maschili: tradizionalmente (ed anche per oggettive maggiori attitudini di carattere fisico), tali ruoli sono non già esclusivamente ma prevalentemente maschili. Le figure di categoria intermedia ("C"), sono in numero di tre femminili e in numero di due maschili, mentre i ruoli in categoria apicale (n. 4 in "D") sono coperti da due maschi e da due femmine.

Si può dedurre che, in concreto, le donne abbiano consistenza e ruoli non marginali in questa realtà lavorativa. E' altrettanto vero, d'altra parte, che non vi sia alcuna figura apicale di sesso femminile.

È invece garantito, in concreto, l'accesso non discriminato ad eventi ed occasioni di formazione professionale (piuttosto è tutto il personale, indifferentemente, ad incontrare, in questo ambito, altri ostacoli, recati da inopinati limiti - assunti in chiave di spending review - che, sclerotizzando la spesa per la formazione e l'aggiornamento su dati storici, impediscono di fatto una corretta e virtuosa dinamica di impiego di risorse adeguata alle reali necessità) ed agli strumenti di conciliazione del tempo - lavoro e famiglia; mentre il personale assunto in occasione dei reclutamenti di più recente svolgimento è prevalentemente di sesso femminile.

Similmente ad altre realtà comunali, laddove non vi siano condotte contrarie allo spirito della promozione delle pari opportunità sul lavoro né oggettive distorsioni cui sia doveroso e

possibile ovviare, il piano, per il prossimo triennio, si ripropone nello stesso tenore letterale di quello, venuto a scadere.