

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA
DI PARI OPPORTUNITA' E DELLE AZIONI POSITIVE**

COMUNE DI CORMONS

ANNI 2025/2027

Fonti normative:

D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni

pubbliche" - art. 57

D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246"

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

Direttiva 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica istruzione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità recante linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione

della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011

sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

PREMESSA.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna" e il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell'Europa occidentale.

La legislazione vigente, che è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In questo ambito si collocano le azioni positive, che sono misure temporanee speciali mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalla normativa in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per raggiungere la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto: “Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche” la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l’obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell’azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Con il presente Piano delle Azioni Positive, il Comune di Cormons intende favorire l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori con riguardo ai doveri della propria famiglia.

MONITORAGGIO DELL’ORGANICO:

Al 01.01.2025 nel Comune di Cormons sono in servizio n. 38 dipendenti.

L’analisi del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato:

Personale dipendente a tempo indeterminato

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. PLB	Cat. PLA	Cat. A	Totale
Donne	7	12	2	0	0	0	21
Uomini	5	4	8	0	0	0	17
Totale	12	16	10	0	0	0	38

La situazione dell’organico per quanto riguarda i dipendenti con funzioni e competenze di cui all’art. 107 del D. Lgs. 267/2000, vale a dire titolari di Posizione Organizzativa, è così rappresentata:

Titolari di P.O.	Donne	Uomini
numero	4	2

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale	Donne	Uomini
numero	0	1

Il contesto, come sopra rappresentato, evidenzia una prevalenza della componente femminile rispetto a quella maschile anche nei ruoli direttivi pertanto si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell’art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006.

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE per il triennio 2025 – 2027:

Nel corso dell'anno 2024 ha preso avvio il progetto denominato *Opportunità e benessere Ambito* promosso dal Comune di Gorizia cui l'Ente ha aderito con deliberazione della giunta comunale n. 88/24.

Il progetto intende creare un sistema di analisi, monitoraggio e ricerca di soluzioni organizzative finalizzato ad implementare il benessere dei lavoratori, coinvolgendo i comuni che fanno capo all'Ambito territoriale "Collio-Alto Isonzo".

Il progetto è stato finanziato dalla Regione F.V.G. e si avvale della collaborazione dell'IRES Istituto di Ricerche Economiche e Sociali di Udine.

La proposta progettuale si articola in diverse fasi che prevedono, in prima battuta, la raccolta di dati presso le amministrazioni aderenti relativi alla consistenza del personale per poi svilupparsi in una rilevazione sul livello di benessere organizzativo fisico e psicologico percepito dai dipendenti attraverso questionari anonimi.

Nell'ultima fase sono previsti degli incontri per illustrare gli esiti della rilevazione e per la ricerca di misure che possano accrescere il benessere organizzativo.

Il progetto è in linea con la direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24 marzo 2024 che mira ad orientare le Amministrazioni nell'adottare misure per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico all'interno della propria organizzazione rilevando le opinioni dei dipendenti sulla qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro.

Nel contesto interno, il sistema di valutazione del personale, adottato con delibera della giunta n. 176/2014 e da ultimo modificato con delibera n. 99/2017, prevede la realizzazione di indagini volte a rilevare il benessere organizzativo all'interno della struttura.

L'indagine attraverso i questionari è avvenuta nel periodo autunnale e attualmente le informazioni sono in fase di elaborazione. L'interpretazione dei dati raccolti si pone l'obiettivo di contribuire all'individuazione delle possibili aree di miglioramento delle condizioni generali del personale dipendente considerando tutti gli aspetti-chiave del contesto lavorativo dal punto di vista del benessere organizzativo, delle pari opportunità e degli aspetti connessi alla conciliazione vita-lavoro. Il progetto sarà anche il punto di partenza per la costituzione a livello di Ambito del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Di seguito si indicano gli obiettivi da raggiungere e le azioni da porre in essere per il loro raggiungimento nel triennio 2025-2027:

mantenimento dell'orario di lavoro flessibile nei servizi comunali, laddove non vada a interferire con l'erogazione dei servizi alla cittadinanza (asilo nido, trasporto scolastico, biblioteca ecc.);

mantenimento del lavoro agile per il personale che opera negli uffici comunali garantendo che il servizio reso all'utenza non subisca pregiudizio o riduzioni e nell'ottica che l'attività svolta in presenza sia comunque prevalente;

formazione: garantire la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare gli stessi, anche adottando atti di revisione ad hoc dell'articolazione dell'orario di lavoro, al fine di renderli accessibili ai dipendenti che abbiano obblighi di famiglia;

valutazione delle prestazioni e dei risultati: tra i vari criteri di valutazione non prevedere la valutazione della disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possano interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica;

prevenzione mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi terrà conto di ragioni organizzative o di ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi;

congedi parentali: il Comune si impegna, oltre che ad applicare puntualmente la vigente normativa, anche ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. Nel caso di congedi parentali o lunghi periodi di assenza il Comune favorisce la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo e facilita il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio;

part time: mantenimento di 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 alla necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio;

assunzioni: il Comune assicura nelle commissioni di concorso la presenza di componenti femminili. In caso di parità di requisiti tra candidati idonei ed appartenenti all'uno o all'altro sesso, la scelta deve essere motivata e scevra da ragioni fondate su differenze di genere;

bandi di selezione del personale: nei bandi di selezione per l'assunzione di personale viene attualmente, e lo sarà anche in futuro, garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne. In caso di accesso a particolari profili professionali che richiedano il possesso di specifici requisiti, il Comune si impegna a verificarne la congruenza e la rispondenza al criterio di non discriminazione delle naturali differenze di genere;

dotazione organica: non risultano previsti nelle dotazioni organiche posti che siano prerogativa dell'uno o dell'altro sesso. Nello svolgimento dei compiti assegnati, il Comune valorizza attitudini e capacità personali e provvede a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

DURATA E DIFFUSIONE DEL PIANO.

Il presente piano ha durata triennale per il periodo 2025/2027.

Il piano sarà pubblicato sul sito Internet del Comune di Cormons in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti ed ai cittadini.

Il piano potrà essere oggetto di revisione ed aggiornamento.

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