



**Comune di Fontanellato**  
**Provincia Di Parma**

**Piano Triennale Azioni Positive 2025/2027**

**Sommario**

**Quadro Normativo ..... 2**

**Analisi Del Personale..... 3**

**Obiettivi Generali Del Piano ..... 6**

**Azioni Positive 2025/2027 ..... 7**

## **Quadro Normativo**

- l’art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” stabilisce che le amministrazioni “predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” e che “in caso di mancato adempimento si applica l’articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165”;
- la Direttiva Ministeriale 2/2019, che definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del citato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 e 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» (CUG), precisa, in particolare, che “ ... omissis ... In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance”;
- tale direttiva precisa che nell’ambito della funzione propositiva del CUG riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di piani di azioni positive volti a favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all’interno dell’amministrazione pubblica;
- l’art.6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, ha introdotto il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) che assorbe il piano triennale delle azioni positive;
- le linee guida sulla Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, adottate in attuazione dell’art. 5 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79, redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità.

## Analisi Del Personale

Punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, di una aggiornata illustrazione della consistenza degli organici, distinti per qualifiche e per genere del comune di Fontanellato al **01.01.2025**:

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO A TEMPO INDETERMINATO**

| <b>Classi età</b><br><b>Inquadramento</b> | <b>UOMINI</b> |               |               |               |             | <b>DONNE</b> |               |               |               |             |
|-------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------|--------------|---------------|---------------|---------------|-------------|
|                                           | <30           | da 31<br>a 40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > di<br>60  | <30          | da 31<br>a 40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > di<br>60  |
| Cat.A                                     |               |               |               |               |             |              |               |               |               |             |
| Cat. B                                    |               |               |               | 3             | 1           |              |               | 1             |               |             |
| Cat. C                                    | 1             | 1             | 1             | 3             |             |              | 2             | 4             | 5             |             |
| Cat. D                                    |               |               | 3             |               | 1           |              | 1             | 1             | 2             | 1           |
| <b>Totale personale</b>                   | <b>1</b>      | <b>1</b>      | <b>4</b>      | <b>6</b>      | <b>2</b>    |              | <b>3</b>      | <b>6</b>      | <b>7</b>      | <b>1</b>    |
| <b>% sul personale complessivo</b>        | <b>3,23</b>   | <b>3,23</b>   | <b>12,9</b>   | <b>19,35</b>  | <b>6,45</b> |              | <b>9,68</b>   | <b>19,35</b>  | <b>22,58</b>  | <b>3,23</b> |

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

| <b>Classi età</b><br><b>Tipo Presenza</b> | <b>UOMINI</b> |               |               |               |            |           |              | <b>DONNE</b> |               |               |               |            |           |              |
|-------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|-----------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|------------|-----------|--------------|
|                                           | <30           | da 31<br>a 40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > di<br>60 | Tot       | %            | <30          | da 31<br>a 40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > di<br>60 | Tot       | %            |
| Tempo Pieno                               | 1             | 1             | 4             | 6             | 2          | 14        | 45,16        |              | 3             | 4             | 7             |            | 14        | 45,16        |
| Part Time<br>>50%                         |               |               |               |               |            |           |              |              |               | 2             |               | 1          | 3         | 9,68         |
| Part Time<br><50%                         |               |               |               |               |            |           |              |              |               |               |               |            |           |              |
| <b>Totale</b>                             | <b>1</b>      | <b>1</b>      | <b>4</b>      | <b>6</b>      | <b>2</b>   | <b>14</b> | <b>45,16</b> |              | <b>3</b>      | <b>6</b>      | <b>7</b>      | <b>1</b>   | <b>17</b> | <b>54,84</b> |

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

|                                    | UOMINI          |              | DONNE           |              | TOTALE          |                |
|------------------------------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|----------------|
| Tipo Posizione di responsabilità   | Valori assoluti | %            | Valori assoluti | %            | Valori assoluti | %              |
| Pesatura max - 100                 | 1               | 20%          | 1               | 20%          | 2               | 40%            |
| Pesatura da 81 a 99                | 1               | 20%          | 1               | 20%          | 2               | 40%            |
| Pesatura < 80                      | 1               | 20%          |                 |              | 1               | 20%            |
| <b>Totale personale</b>            | <b>3</b>        | <b>60%</b>   | <b>2</b>        | <b>40%</b>   | <b>5</b>        | <b>100,00%</b> |
| <b>% sul personale complessivo</b> |                 | <b>9,68%</b> |                 | <b>6,45%</b> | <b>31</b>       | <b>100%</b>    |

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

|                                                          | UOMINI   |                  |               |                  |               |           |              | DONNE |                  |               |                  |               |           |              |
|----------------------------------------------------------|----------|------------------|---------------|------------------|---------------|-----------|--------------|-------|------------------|---------------|------------------|---------------|-----------|--------------|
| <b>Classi età</b><br>Permanenza nel<br>profilo e livello | <30      | da<br>31 a<br>40 | da 41<br>a 50 | da<br>51 a<br>60 | ><br>di<br>60 | Tot       | %            | <30   | da<br>31 a<br>40 | da 41<br>a 50 | da<br>51 a<br>60 | ><br>di<br>60 | Tot       | %            |
| Inferiore a 3<br>anni                                    | 1        |                  |               |                  |               |           | 3,23         |       | 2                | 1             | 1                |               | 4         | 12,90        |
| Tra 3 e 5 anni                                           |          |                  |               |                  |               |           |              |       |                  |               |                  |               |           |              |
| Tra 5 e 10 anni                                          |          |                  |               |                  |               |           |              | 1     |                  |               |                  |               | 1         | 3,23         |
| Superiore a 10<br>anni                                   |          | 1                | 4             | 6                | 2             | 14        | 41,93        |       |                  | 5             | 6                | 1             | 12        | 38,71        |
| <b>Totale</b>                                            | <b>1</b> | <b>1</b>         | <b>4</b>      | <b>6</b>         | <b>2</b>      | <b>14</b> | <b>45,16</b> |       | <b>3</b>         | <b>6</b>      | <b>7</b>         | <b>1</b>      | <b>17</b> | <b>54,84</b> |

**TABELLA 1.5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO**

|                                    | UOMINI          |              | DONNE           |              | TOTALE          |            |
|------------------------------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|------------|
| Titolo di studio                   | Valori assoluti | %            | Valori assoluti | %            | Valori assoluti | %          |
| Inferiore al Diploma superiore     | 4               | 12,90        | 1               | 3,23         | 5               | 20,69      |
| Diploma di scuola superiore        | 7               | 22,58        | 6               | 19,35        | 13              | 44,82      |
| Laurea                             |                 |              | 3               | 9,68         | 3               | 3,45       |
| Laurea magistrale                  | 2               | 6,45         | 6               | 19,35        | 8               | 27,59      |
| Master di I livello                |                 |              |                 |              |                 |            |
| Master di II livello               | 1               | 3,23         | 1               | 3,23         | 2               | 3,45       |
| Dottorato di ricerca               |                 |              |                 |              |                 |            |
| <b>Totale personale</b>            | <b>14</b>       |              | <b>17</b>       |              | <b>31</b>       |            |
| <b>% sul personale complessivo</b> |                 | <b>45,16</b> |                 | <b>54,84</b> |                 | <b>100</b> |

**TABELLA 1.6 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'**

|                                                                                     | UOMINI |                     |                  |                  |               |          |             | DONNE |                     |                  |                     |               |          |              |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------|------------------|------------------|---------------|----------|-------------|-------|---------------------|------------------|---------------------|---------------|----------|--------------|
| Classi età<br>Tipo Misura<br>conciliazione                                          | <30    | da<br>31<br>a<br>40 | da<br>41 a<br>50 | da<br>51 a<br>60 | ><br>di<br>60 | Tot      | %           | <30   | da<br>31<br>a<br>40 | da<br>41 a<br>50 | da<br>51<br>a<br>60 | ><br>di<br>60 | Tot      | %            |
| Personale che<br>fruisce di part<br>time a richiesta<br>ORIZZONTALE<br><b>28/36</b> | 0      | 0                   | 0                | 0                | 0             | 0        | 0           | 0     | 0                   | 1                | 0                   | 0             | 1        | 3,23         |
| Personale che<br>fruisce di part<br>time a richiesta<br>ORIZZONTALE<br><b>30/36</b> | 0      | 0                   | 0                | 0                | 0             | 0        | 0           | 0     | 0                   | 0                | 0                   | 1             | 1        | 3,23         |
| Personale che<br>fruisce del<br>lavoro agile –                                      | 0      | 0                   | 0                | 0                | 0             | 0        |             | 0     | 0                   | 3                | 0                   | 0             | 3        | 9,68         |
| Personale che<br>fruisce di<br>particolare fascia<br>di flessibilità                | 0      | 0                   | 1                | 0                | 0             | 1        | 3,23        | 0     | 1                   | 0                | 0                   | 0             | 1        | 3,23         |
| <b>Totale</b>                                                                       |        | <b>0</b>            | <b>1</b>         | <b>0</b>         |               | <b>1</b> | <b>3,23</b> |       | <b>1</b>            | <b>3</b>         | <b>0</b>            | <b>1</b>      | <b>5</b> | <b>19,37</b> |

### **Obiettivi Generali Del Piano**

Il Comune di Fontanellato nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2025-2027 si pone in continuità con il precedente piano 2024- 2026 e rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo attento a prevenire discriminazioni o situazioni di malessere e disagio, promuovendo nel contempo pari opportunità e strumenti di sostegno alla gestione e sviluppo del personale e di conciliazione con le esigenze di vita familiare.

## **Azioni Positive 2025/2027**

### **Azione n° 1: Sviluppo e potenziamento di iniziative rivolte alla conciliazione famiglia/lavoro.**

**Obiettivo:** Ampliamento delle fasce di orario flessibile a favore delle/i dipendenti in situazioni di temporanea difficoltà di conciliazione (avendo particolare riguardo a motivi di cura e salute delle/i dipendenti o familiari), evitando disfunzioni o ricadute negative sulla organizzazione.

**Finalità:** Garantire le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

**Azioni positive:**

1. Valutare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro, ulteriori e/o diverse rispetto a quelle attuali, e verificare la fattibilità del loro utilizzo nell'organizzazione dell'Ente;
2. tutelare il mantenimento e la concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età pre-scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche;

**Soggetti coinvolti:** Responsabili di Area, servizio personale.

**Destinatari:** Tutte/i le/i lavoratrici/tori;

### **Azione n° 2: Lavoro agile**

**Obiettivo:** favorire l'accesso al lavoro agile come previsto nel PIAO.

**Finalità:** dotare le lavoratrici e i lavoratori di flessibilità e autonomia a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

**Azioni positive:** Attivazione della modalità a regime che consenta alla sfera privata e alla sfera professionale di armonizzarsi per garantire pari opportunità di carriera, benessere e motivazione, realizzazione sul luogo di lavoro, favorendo anche la qualità dei servizi resi e la produttività del lavoro.

**Soggetti coinvolti:** Segretario Comunale e Responsabili di Area.

**Destinatari:** Tutte/i le/i lavoratrici/tori;

### **Azione n° 3: Formazione del personale**

**Obiettivo:** Predisporre percorsi formativi per l'aggiornamento professionale di tutti i dipendenti attraverso l'acquisizione di servizi di formazione specialistica.

**Finalità:** programmazione attività formative specifiche tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini.

**Azioni positive:**

1. Analizzare le esigenze formative del personale;
2. Ricercare momenti formativi anche interni e/o on line che consentano a tutti la possibilità di accedere alla formazione anche per le persone con problemi di salute e con difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi;
3. Stesura di un programma di formazione trasversale a tutti i settori, sfruttando le piattaforme telematiche a disposizione dei dipendenti.

**Soggetti coinvolti:** Responsabili di Area

**Destinatari:** Tutte/i le/i lavoratrici/tori;

#### **Azione n° 4: Formazione per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza contro le donne**

**Obiettivo:** dare attuazione alle modifiche introdotte al codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR 13.6.2023 n. 81, per percorsi formativi obbligatori rivolto sia ai nuovi assunti che al personale già in servizio sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

**Finalità:** rimuovere le discriminazioni di genere.

**Azioni positive:** Attivazione di percorsi formativi specifici (utilizzando anche la piattaforma Syllabus).

**Soggetti coinvolti:** Responsabili di Area e Segretario Comunale

**Destinatari:** Tutte/i le/i lavoratrici/tori;

#### **Azione n° 5: istituzionalizzazione di seminari, convegni e/o attività di comunicazione in occasione della celebrazione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.**

**Obiettivo:** conoscenza e individuazione delle varie forme di violenza contro le donne e delle sue possibili cause.

**Finalità:** accrescimento delle competenze finalizzate all'individuazione dei segnali potenzialmente predittivi di un comportamento violento in ambito intra-relazionale.

**Azioni positive:** promozione di buone pratiche.

**Soggetti coinvolti:** Responsabili di Area e Segretario Comunale

**Destinatari:** Tutte/i le/i lavoratrici/tori;