

Comune di Fiumicello Villa Vicentina

Provincia di Udine



**AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE
AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI
OPPORTUNITÀ**

2025 – 2027

Allegato n. 2 al PIAO 2025-27

Aprile 2025

Fonti normative:

D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
D. Lgs. 11.04.2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”;
D. Lgs 04.03.2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;
Direttiva Dipartimento Funzione Pubblica n. 2/2019;
DPR 81 del 24/06/2022 il quale predispone che per le amministrazioni con pari o più di 50 dipendenti il Piano delle Azioni positive venga incluso nel PIAO (art. 1 lettera f);
DM 132/2022 del 30/06/2022 (in particolare all’art. 3, comma 1, lettera b, punto 4).

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 n. 2 del 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.

Principi di pari opportunità e rimozione delle discriminazioni sono previste anche dal art. 7 comma 1 del D. Lgs 165/2001, che dispone:

Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla

lingua, nell'accesso al lavoro nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Il Ministro per la Funzione Pubblica e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, con la Direttiva n. 2 del 26.06.2019 ad oggetto: “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” in considerazione degli indirizzi comunitari e delle disposizioni nazionali intervenuti in materia dal 2007 ad oggi, hanno disposto la revisione e l’aggiornamento dell’impianto originario delle direttive 23/5/2007 e 4/3/2011. Lo scopo della direttiva è quello di fornire alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete, che consentano di attuare misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l’applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Con il presente Piano delle Azioni Positive, in continuità con quanto già previsto nel precedente piano che ha riguardato il triennio 2024/2026, si favorisce l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori con riguardo ai doveri della propria famiglia.

In particolare, si evidenzia che a seguito dell’entrata in vigore del DPR 81 del 24/06/2022 e del DM 132/2022 del 30/06/2022, per le amministrazioni con pari o più di 50 dipendenti, il corrente Piano triennale delle Azioni Positive viene allegato al PIAO nella sottosezione 2.2 Performance.

Nella redazione del piano si è tenuto conto anche delle Linee guida, per le amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità. Le Linee guida sono state approvate dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Ministro per le pari opportunità in data 06/10/2022 attuazione dell’art. 5 del DL n.36/2022.

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Fiumicello Villa Vicentina presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato, alla data del 01/01/2025.

Personale dipendente a tempo indeterminato del COMUNE DI FIUMICELLO VILLA VICENTINA						
Lavoratori	Cat. D	PLA	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	1	/	7	2	1	11
Uomini	2	3	3	7 ¹	/	15
				26		
Di cui lavoratori titolari di posizione organizzativa						
Donne	/ ²					

¹ N. 1 dipendente è in aspettativa fino al 31/05/2025.

² N. 1 dipendente donna titolare di posizione organizzativa dell’Area Economico Finanziaria è dipendente a tempo determinato.

Uomini	1	
--------	---	--

Il contesto del Comune come sopra rappresentato, evidenzia una leggera preponderanza - sotto il profilo numerico – dei lavoratori di sesso maschile rispetto a quelli di sesso femminile. Dall’esame dell’attuale situazione si conferma 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

In continuità e ad integrazione con quanto già previsto nel precedente piano, si confermano di seguito gli obiettivi da continuare a garantire/raggiungere e le azioni da porre in essere per il loro raggiungimento:

1. **Flessibilità:** mantenimento dell’orario di lavoro flessibile nella quasi totalità dei servizi comunali;
2. **Lavoro agile:** il comune di Fiumicello Villa Vicentina sta predisponendo il POLA, piano organizzativo del lavoro agile 2025-27, che costituirà allegato al PIAO 2025-27 e consentirà l’accesso al lavoro agile. Esso rappresenta uno strumento ottimale per garantire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavorativa.
Il comune nel corso del 2024 ha consentito l’accesso al lavoro agile ai lavoratori che, a seguito di particolari esigenze, ne hanno fatto richiesta.
3. **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;
4. **Sistema di valutazione:** la 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;
5. **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 da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi;
6. **Congedi parentali:** il Comune è impegnato, 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 facilitano il reinserimento e l’aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio;
7. **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;
8. **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;
9. **Bandi di selezione del personale:** nei bandi di selezione per l’assunzione di personale viene attualmente e sarà 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.

Ai sensi dell'art. 3, comma 4, del DPR 82/2023, i bandi di concorso danno sempre conto delle percentuali di personale in servizio appartenente alle categorie riservatarie di cui all'art. 5 comma 2, nonché alla rappresentatività di genere nell'amministrazione che bandisce, riferita alle categorie dei posti messi a concorso, ai sensi dell'art. 6.

L'art. 6 (Equilibrio di genere) riporta altresì che "Al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle PA, il bando indica per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi dell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale dei posti sia superiore al 30%, si applica il titolo di preferenza di cui all'art. 5, comma 4, lettera O), in favore del genere meno rappresentato;

10. **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;
11. **Trattamento retributivo:** viene garantito il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne.

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 Fiumicello Villa Vicentina 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.