

**AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI**  
**POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'**  
**DEL COMUNE DI AIELLO DEL FRIULI**  
**ANNI 2022/2024**

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

**PREMESSA**

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.

Il Ministro per la Funzione Pubblica e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, con la Direttiva 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 23/5/2017 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.

In particolare, dalla data di entrata in vigore della direttiva è previsto che la relazione che il Comitato Unico di Garanzia predispose annualmente entro il 30 marzo, deve essere trasmessa all’OIV e rileva ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive per il benessere organizzativo deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

Con il presente Piano delle Azioni Positive, in continuità con quanto già previsto nel precedente piano che ha riguardato il triennio 2021/2023, 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.

## ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Considerato quanto sopra, di seguito si rappresenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Aiello del Friuli, con riferimento alla data del 01/01/2022

<b>Personale dipendente a tempo indeterminato del COMUNE DI AIELLO DEL FRIULI</b>					
Lavoratori	Cat. D/PLB	Cat. C/PLA	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	2	3	2		7
Uomini	2	2	2		6
<b>Lavoratori titolari di posizione organizzativa</b>					
Donne	2				
Uomini	2				

Il contesto del Comune come sopra rappresentato, evidenzia una netta preponderanza - sotto il profilo numerico - dei lavoratori di sesso femminile rispetto a quelli di sesso maschile, e un sostanziale equilibrio per quanto riguarda l'attribuzione delle posizioni organizzative. 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.

### Le attività e le azioni consolidate - triennio 2022 – 2024:

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti che si elencano di seguito, sono da anni operativi presso l'Ente:

#### Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

- Istituzione del CUG
- Nella dotazione organica non sono previsti 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.
- Viene garantito il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne.
- Sono garantite pari opportunità per l'attribuzione di incarichi di responsabilità.
- quale attività di prevenzione del 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.

### **Politiche di reclutamento e gestione del personale**

- Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale è garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e 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.
- Il Comune assicura nelle commissioni di concorso la presenza di componenti femminili nei termini di legge.
- 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.
- I criteri di valutazione delle prestazioni e dei risultati non contemplano 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.
- Viene garantita la presenza delle donne nei ruoli i vertici e decisionali. A tal proposito si evidenzia che gli incarichi di Posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione della carriera, come si evince dal prospetto riportato nella sezione precedente.

### **Organizzazione del lavoro**

- L'orario di lavoro prevede l'istituto della flessibilità nella quasi totalità dei servizi comunali.
- Il Comune è impegnato, oltre che ad applicare puntualmente la vigente normativa in materia di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, 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 che facilitano il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.
- Sostegno al part time mediante una politica di attenzione 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.
- Il Comune garantisce 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.
- Approvazione regolamenti per l'attuazione dello Smart working

### **Formazione e diffusione del modello improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro**

- Il Comune garantisce la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza.
- Garantire la conoscenza al personale neo assunto mediante consegna diretta/informazione, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti.
- Favorire le attività del CUG quando istituito

### **DURATA E DIFFUSIONE DEL PIANO.**

Il presente piano ha durata triennale per il periodo 2022/2024.

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

Il piano potrà essere oggetto di revisione e 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.