

Comune di Fiumicello Villa Vicentina
Provincia di Udine



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

2023 – 2025

Allegato 4 del PIAO 2023-25.

Aprile 2023

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 predispose 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, 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 2023-25 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

In applicazione della L.R. 29/11/2019 n.1 con decorrenza 01/01/2021 l'Unione Territoriale Agro Aquileiese è stata sciolta, con conseguente reintegro nella dotazione organica del Comune di Fiumicello Villa Vicentina del personale trasferito all'atto della costituzione dell'Unione stessa. Il trasferimento è stato disposto per n. 1 unità presenti in servizio alla data del 31/12/2020.

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 Fiumicello Villa Vicentina, con riferimento alla data del 01/01/2023.

| Personale dipendente a tempo indeterminato del COMUNE DI FIUMICELLO VILLA VICENTINA | | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| Lavoratori | Cat. D | Cat. C | Cat. B | Cat. A | Totale |
| Donne | 1 | 8 | 2 | 1 | 12 |
| Uomini | 1 | 3 | 7 | / | 14 |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|----|
| cerv | | | | | 26 |
| Di cui lavoratori titolari di posizione organizzativa | | | | | |
| Donne | 1 | | | | |
| Uomini | 1 | | | | |

Il contesto del Comune di Fiumicello Villa Vicentina, come si evince chiaramente dai dati riportati, evidenzia una certa preponderanza - sotto il profilo numerico – dei lavoratori di sesso femminile rispetto a quelli di sesso maschile, e un perfetto 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.

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE per il triennio 2023 – 2025

L’impegno dell’Amministrazione Comunale è orientato a definire un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza, quali elementi imprescindibili per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività che di appartenenza, nel rispetto dei contenuti della Direttiva n. 2 del Dipartimento Funzione Pubblica del 2019.

Il Comune di Fiumicello Villa Vicentina 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.

In base a tale presupposti gli obiettivi che l’Amministrazione si propone di perseguire nell’arco del triennio saranno volti:

1. all’informazione
2. alla formazione
3. al benessere organizzativo
4. al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alla dimensione dell’ente e potrà essere modificato in base all’attività propositiva del CUG.

LE ATTIVITA’ E LE AZIONI CONSOLIDATE

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

- 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 ai cambiamenti 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 e 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 di vertice 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 a 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.
- Il comune di Fiumicello Villa Vicentina sta predisponendo il POLA, piano organizzativo del lavoro agile 2023-25, che consentirà, a seguito dell'approvazione del PIAO del quale costituisce un allegato, l'accesso al lavoro agile. Esso rappresenta uno strumento ottimale per garantire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavorativa.

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.

DURATA E DIFFUSIONE DEL PIANO.

Il presente piano ha durata triennale per il periodo 2023/2025.

Il piano sarà pubblicato sul sito Internet del Comune di Fiumicello Villa Vicentina per essere accessibile a tutti i dipendenti e 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.