

Comune di Manzano  
Provincia di Udine



AGGIORNAMENTO ANNO 2024 PIANO TRIENNALE  
DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI  
OPPORTUNITÀ

2024 – 2026

Allegato 2.1 del PIAO 2024-26, approvato  
con Deliberazione di G. C.  
n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Marzo 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;

DL n.80 del 09.06.2021 art. 6, comma 6;

DM n. 132 del 30.06.2022 (Regolamento PIAO);

**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”, rappresentano il fondamento delle 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 di responsabilità, ove sussiste tuttora un divario significativo tra generi.

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. Si tratta delle così dette misure “speciali” e “temporanee” 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 fintanto che si rileva nel tempo 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.

In questo contesto, la Direttiva ministeriale n. 2 del 23.05.2007 ad oggetto: “Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”, 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*

AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA  
DI PARI OPPORTUNITÀ 2024-26 – Comune di Manzano

*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, si andrà a favorire l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche dei doveri familiari in capo a lavoratrici e lavoratori.

In particolare, si evidenzia che a seguito dell’entrata in vigore del DM 132/2022 del 30/06/2022, il corrente Piano triennale delle Azioni Positive viene allegato al PIAO 2024-26 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**

Il quadro riassuntivo di raffronto dei dipendenti in servizio presso il Comune di Manzano, con riferimento alla data del 01/01/2024.

<b>Personale dipendente a tempo indeterminato</b>							
Lavoratori	Cat. D	PLB	Cat. C	PLA	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	3	/	7	/	1	1	12
Uomini	3	1	7	2	4	/	17
							29
<b>Di cui lavoratori titolari di posizione organizzativa</b>							
Donne	2		NB - una posizione organizzativa è affidata con incarico a tempo determinato e in part time al 50% ex art. 110 ad una donna. Un altro incarico a tempo determinato e pieno di cat. C ex art. 90 è affidato ad una donna.				
Uomini	3						

Il contesto del Comune, come sopra rappresentato, evidenzia una preponderanza - sotto il profilo numerico – dei lavoratori di sesso maschile, in particolare nelle categorie B e PLA e un sostanziale equilibrio in riferimento alle altre categorie, comprese le posizioni organizzative.

AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA  
DI PARI OPPORTUNITÀ 2024-26 – Comune di Manzano

**SPECIFICHE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024 – 2026**

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:

<b>OBIETTIVO</b>	<b>AZIONE</b>	<b>SPECIFICHE</b>
Garantire la flessibilità dell'orario di lavoro	Mantenere l'orario di lavoro flessibile nella quasi totalità dei servizi comunali ad eccezione dei turni volti a garantire il Servizio di Polizia locale e dell'orario di servizio degli operai, in particolare per quanto attiene i servizi scolastici.	Nessun costo previsto
Consentire lo svolgimento del lavoro agile/lavoro da remoto	Predisporre i POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile).	Il POLA trova riscontro nel PIAO del quale ne costituisce un allegato
Conciliare vita - lavoro	Favorire le politiche di conciliazione tra impegni professionali, familiari e personali, considerando la persona del lavoratore e le esigenze organizzative del lavoro.	Nessun costo previsto
Favorire la formazione	Promuovere ed incentivare la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione, informazione e sensibilizzazione. Valutare le esigenze formative per definire un piano di formazione che tenga conto, ove possibile, anche di percorsi formativi trasversali tra i servizi con attenzione allo sviluppo e al potenziamento di competenze di tipo informatico, linguistico e organizzativo-relazionale utili a una migliore gestione dei processi.	Raccogliere le esigenze formative e definire il fabbisogno economico necessario  Integrare il più possibile i percorsi formativi con gli orari di lavoro, anche a tempo parziale, salvaguardando il tempo normalmente dedicato agli impegni familiari e personali
Valorizzare le competenze del personale dipendente	Valorizzare le attitudini e le capacità professionali dei propri dipendenti mettendo in atto le azioni necessarie al loro miglioramento garantendo eguali possibilità di crescita professionale ad entrambi i generi, anche tramite il ricorso allo strumento delle progressioni verticali	
Monitorare il sistema di valutazione (performance)	Garantire l'uso di criteri di valutazione della performance oggettivi, trasparenti e basati sulla qualità della prestazione resa. Promuovere una cultura organizzativa in cui le metodologie di premialità tengano conto della qualità e della quantità della prestazione resa, senza penalizzare coloro che operano con orario ridotto ma utilizzando criteri di proporzionalità al fine di prevenire situazioni discriminanti.	Garantire equità e coerenza all'interno del "Sistema di misurazione e valutazione della prestazione" del personale
Prevenire il mobbing	Arginare la messa in atto di azioni di mobbing nei confronti del personale dipendente. In particolare: <ul style="list-style-type: none"> <li>• i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici e lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza, devono essere adeguatamente motivati e devono tenere conto delle oggettive problematiche familiari e personali attinenti al genere;</li> <li>• quando non richiesta dalla lavoratrice o dal lavoratore, la mobilità tra servizi diversi dovrebbe tener conto di motivazioni di carattere organizzativo, di competenze acquisite nel corso della carriera professionale, delle attitudini lavorative dei dipendenti stessi.</li> </ul>	Nessun costo previsto

**AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA  
DI PARI OPPORTUNITÀ 2024-26 – Comune di Manzano**

Favorire l'uso dei congedi parentali	<p>Informare le lavoratrici e i lavoratori sulle opportunità offerte dalla normativa in tema di congedi parentali.</p> <p>In caso di congedi parentali o lunghi periodi di assenza, far sì che il Comune di Manzano favorisca la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo, per facilitare il reinserimento e l'aggiornamento professionale al momento del rientro del personale in servizio.</p>	Nessun costo previsto
Non ostacolare il ricorso al part-time o al lavoro extra orario	<p>Mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti, indipendentemente dal genere, che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi personali o familiari, o al contrario, che mostrino il desiderio di prestare attività extraoraria nel rispetto della normativa vigente e delle esigenze del Comune considerando l'arricchimento professionale reciproco di cui l'Amministrazione può beneficiare.</p>	Nessun costo previsto
Garantire la parità di genere nelle assunzioni di nuovo personale	<p>Assicurare che nei bandi di selezione per l'assunzione del personale non vi sia alcuna discriminazione di genere.</p> <p>In caso di accesso a particolari profili professionali che richiedono il possesso di specifici requisiti garantire che se ne verifichi la congruenza e rispondenza al criterio di non discriminazione.</p> <p>In caso di parità di requisiti tra candidati idonei ed appartenenti all'uno o all'altro sesso, compiere una scelta motivata e scevra da ragioni fondate su differenze di genere.</p>	Nominare Commissioni di concorso in cui siano presenti membri di entrambi i generi
Trattamento retributivo	<p>Monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale e a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione alla CUG.</p>	Nessun costo previsto
Informazione	<p>Promuovere (anche attraverso la Intranet) la conoscenza del CUG e del Piano delle Azioni Positive.</p>	Nessun costo previsto