



COMUNE DI SEDEGLIANO

Udine

Via XXIV Maggio, 2 – 33039 SEDEGLIANO – Tel. 0432/915519 Fax 0432/915025
P.IVA e C.F. 00484060306 PEC: comune.sedegliano@certgov.fvg.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Articolo 48 del D.lgs. n. 198/2006

PREMESSA

In data 9 giugno 2021, è stato pubblicato il decreto legge n. 80 del 2021, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*” che ha previsto che “*per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso*”, per quanto di interesse:

- all’articolo 6, comma 1, le pubbliche amministrazioni **con più di cinquanta dipendenti**, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il **Piano integrato di attività e organizzazione**;
- all’articolo 6, comma 5 che, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, siano individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;
- all’articolo 6 comma 6 che, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni,
- ed inoltre che nel Piano tipo siano definite modalità semplificate per l’adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

In attuazione del comma 5 dell’art. 6 del DL n.80 del 2021 è stato pubblicato il DPR n.81 del 2022 che:

- al comma 1 dell’articolo 1 ha individuato, per gli Enti con oltre 50 dipendenti, i documenti assorbiti dal PIAO e tra questi il Piano di Azioni Positive,
- al comma 3 ha stabilito che le amministrazioni pubbliche **con non più di cinquanta dipendenti** siano tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021, ossia allo schema tipo di Piano Integrato di attività e Organizzazione.
- Nello schema tipo, diramato con Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione n. 135 del 2022 non si fa menzione del Piano per le Azioni Positive ma di *Obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere come parte della sottosezione Performance della Sezione: Valore pubblico, Performance e Anticorruzione*

Il Comune di Sedegliano ha in organico 15 dipendenti, quindi meno di 50, conseguentemente è ancora tenuto alla predisposizione del Piano delle azioni positive come disciplinato dall’articolo 48 del D.lgs. n. 198/2006, tuttavia per coerenza con quanto sopra riportato si ritiene opportuno inserire il presente Piano nel redigendo PIAO SEMPLIFICATO 2025 nella *Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione; sottosezione: Performance, “Obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere.*

L’articolo 48 del D.lgs. n. 198/2006 stabilisce che “*le pubbliche amministrazioni debbano predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, (...) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*”

Il presente documento intende attuare nel Comune di Sedegliano quanto stabilito dal Decreto Legislativo n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, e dall’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 e quindi, in

conformità all'articolo 48 del D.lgs. n. 198/2006, assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La legislazione indica come prioritari i seguenti obiettivi:

1. eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari, attraverso l'individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
2. facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;
3. adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
4. informazione/formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

ANALISI DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

categorie	genere	Fascia età							
		totali per genere	totali per categoria	%	<26	Da 26 a 35	Da 36 a 45	Da 46 a 55	>55
A	F	1	1	100%					1
	M	0							
B	F	1	3	33,34%					1
	M	2		66,66%				2	
C	F	8	9	88,89%	1			4	3
	M	1		11,11%					1
D	F	0	3	0%					0
	M	2		100%		1	1		
TOTALE per genere	F	10		62,50%					
	M	5		37,50%					
TOTALI per età					1	1	1	6	6

Incaricati di funzioni dirigenziali	F	0		0%					
	M	2		100,00%		1	1		
TOTALE		2				1	1		

Dall'analisi del contesto organizzativo emerge che il numero totale di addetti di sesso femminile è pari a 10 e maschile è pari a 5 su un totale di 15 dipendenti dell'ente. In categoria A vi è solamente una donna, in categoria B, addetti al servizio manutenzione, 2 uomini e 1 donna in ambito amministrativo. In categoria C una netta maggioranza di addetti di sesso femminile 8 contro 1, in categoria D solo due uomini.

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE

Alla luce di quanto sopra si ritiene che non sia necessario adottare misure o azioni tendenti al riequilibrio delle posizioni in base al genere per le politiche assunzionali dell'Ente dal momento che il numero di addetti di sesso femminile è in netta maggioranza. L'accesso a forme di flessibilità oraria o al lavoro agile è ammesso indistintamente ad uomini e donne in relazione alle specifiche esigenze conciliazione della vita familiare anche in relazione alla distanza del percorso casa lavoro. L'accesso al lavoro agile, molto limitato per le dimensioni dell'Ente, non ha visto ad oggi alcuna richiesta tuttavia tra i criteri per l'accesso sono previsti: in ogni caso il genere è irrilevante ai fini dell'ammissione alla misura. L'accesso ai corsi di formazione è funzionale alle esigenze operative dell'Ente dunque in relazione alle mansioni assegnate prescindendo dal

genere.

Per quanto sopra si ritiene di individuare un'unica azione positiva:

OBIETTIVO: MONITORAGGIO DELLA SITUAZIONE DI GENERE ESISTENTE NELLA STRUTTURA

- In occasione della predisposizione della Relazione delle performance si darà conto della composizione di genere del personale dell'Ente per verificare se vi siano state modifiche, inoltre si darà conto di eventuali dinieghi all'accesso a forme di flessibilità orarie o a richieste di accesso al lavoro agile.
Destinatari: Tutto il personale
Tempi di realizzazione: annuale
Indicatore: Sezione della Relazione sulle performance
Attori: Segretario comunale
 - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni mediante la possibilità di effettuare segnalazioni anonime attraverso un percorso anonimo.
Destinatari: Tutto il personale
Tempi di realizzazione: annuale
Indicatore: attivazione del percorso di segnalazione
Attori: Segretario comunale
-