

COMUNITA' DI MONTAGNA DELLE PREALPI FRIULANE ORIENTALI

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024

Premessa:

Di seguito il quadro normativo di riferimento in materia di Piano di Azioni Positive:

- **Legge n. 125 del 10.04.1991**, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- **D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196** "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";
- **D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- **Art. 7, 54 e 57 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001**, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- **D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006**, "Codice delle Pari opportunità"
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- **D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- **D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- **Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010**, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- **Direttiva 4 marzo 2011** concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- **Legge n. 191 del 16.06.1998**, "Modifiche ed integrazioni alle L. 15 marzo 1997, n. 59, e L. 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica", art. 4 *Telelavoro*;
- **DPR n. 70 del 08.03.1999**, "Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191."
- **Accordo del 23.03.2000**, "Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3, della L. 16

giugno 1998, n. 191.”;

- **CCRL del 25.07.2001**, “contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali successivo a quello dell’1.4.1999.”, art. 1 *Disciplina sperimentale del telelavoro*;
- **D.L. n. 179 del 18.10.2012**, “Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese.”, art. 9 co. 7;
- **Legge n. 124 del 7 agosto 2015**, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, art 14 *Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*.
- **La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019** Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” e di cui alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono 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.

Dette azioni rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei diversi settori della struttura organizzativa degli enti e nei ruoli di vertice.

Il presente Piano intende attuare nella Comunità di Montagna delle Prealpi Friulane Orientali e nei Comuni ad essa appartenenti, quanto stabilito dal Decreto Legislativo n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” e quindi assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione congiuntamente con il Sottosegretariato delegato alle pari opportunità, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La legislazione indica prioritariamente l’obiettivo di 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 e i compiti di cura familiari, attraverso:

- individuazione di condizioni e organizzazione 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;
- 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;
- adozione di strumenti e 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.
- informazione e/o formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

L'obiettivo che gli Amministratori della Comunità intendono perseguire è quello di dare vita a una Comunità "distribuita e collegata", "collaborativa e cooperativa", ritenendo che in una Comunità le differenze sono necessarie e se collegate sono una ricchezza.

In una Comunità così identificata i servizi sono organizzati e distribuiti secondo il principio della vicinanza ai bisogni, della efficienza e dell'economicità, in un concetto dove l'esercizio del comando e del controllo delle funzioni segue il principio collaborativo alla partecipazione all'accesso alle reti di conoscenza.

Inoltre, in un contesto di Comuni prevalentemente montani e di piccole dimensioni, la Comunità può svolgere il fondamentale ruolo di supporto degli uffici comunali nelle materie a maggiore complessità e più alta necessità di specializzazione.

Alla luce delle più recenti modifiche normative, il rapporto finanziario e organizzativo tra Comuni e Comunità di Montagna è in parte modificato, la possibilità di scegliere da parte dei Comuni il livello di adesione ai servizi unificati, consentirà certamente una maggiore autonomia organizzativa, ma anche una maggiore consapevolezza nell'adozione di scelte condivise, il cui costo dovrà necessariamente essere sostenuto da tutti secondo criteri di riparto definiti sulla base di comune accordo.

Indubbiamente tale nuova impostazione dell'organizzazione dei servizi inciderà anche sulle modalità di svolgimento del lavoro, toccando in modo diverso tutti i lavoratori dipendenti della Comunità e dei Comuni a essa appartenenti.

Questo può generare la necessità per i singoli dipendenti di adattamenti anche nel tempo di vita oltre il lavoro, che sulle donne possono sicuramente pesare di più, compromettendo quindi le "pari opportunità", il benessere e anche, in ultima analisi, il servizio offerto ai cittadini.

Da qui sorge la necessità di dare al Piano una natura sperimentale, necessariamente soggetta a revisioni e ad adattamenti, sulla base dei monitoraggi, via via che le funzioni ed i soggetti saranno cambiati, e ne deriva la scelta di proseguire in quanto già delineato dall'Unione Territoriale Intercomunale delle Valli e delle Dolomiti Friulane, con la costruzione di un unico piano per la Comunità e per i Comuni che ne fanno parte.

Da ultimo importante sottolineare che l'attuale emergenza sanitaria, derivante dalla necessità di contrastare la diffusione dell'infezione da coronavirus (COVID19), sta imponendo una fortissima accelerazione a quel processo di sperimentazione, inizialmente piuttosto timido, nell'utilizzazione di metodologie di lavoro agile (SMART WORKING). Certamente, è logico pensare che l'attuale

sperimentazione in maniera massiva di queste metodologie, consentirà in futuro, cessata l'emergenza, di far tesoro dell'esperienza acquisita, migliorandone i risultati e consolidandone l'utilizzo a regime, a tutto beneficio delle categorie di lavoratori che ne hanno tradizionalmente maggiore bisogno (caso di figli piccoli, parenti da assistere, ecc.).

Le Amministrazioni della Comunità e dei Comuni opereranno per favorire l'attivazione dimisure in grado di migliorare le garanzie per il raggiungimento reale delle pari opportunità.

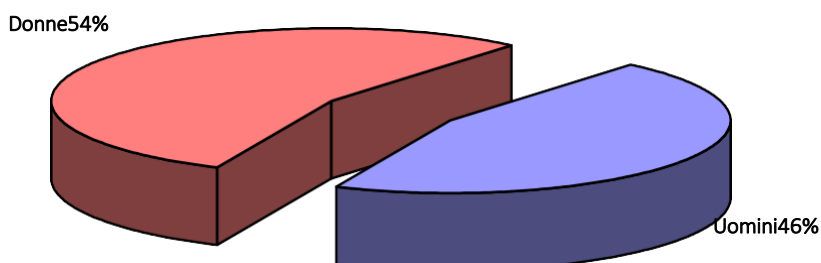
Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE ALL'01/01/2018

Al 1° gennaio 2018 i numeri del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presso l'Unione Territoriale Intercomunale delle Valli e delle Dolomiti Friulane ed i Comuni appartenenti, presentavano la seguente situazione nel quadro di raffronto tra di uomini e donne:

DIPENDENTI	N.	254
DONNE	N.	138
UOMINI	N.	116

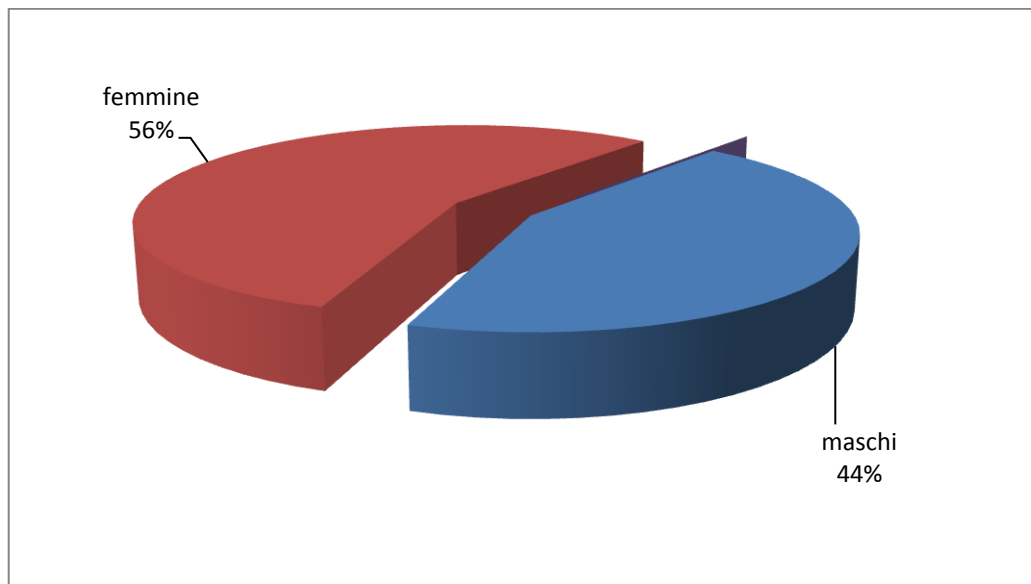


FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 01/01/2022

Al 1° gennaio 2022 i numeri del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presso la Comunità di Montagna ed i Comuni appartenenti, presentavano la seguente situazione nel quadro di raffronto tra di uomini e donne:

Al momento attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, nel quadro di raffronto tra uomini e donne, risulta modificata a favore di queste ultime. Ciò è dipeso principalmente dagli esiti delle procedure concorsuali effettuate per le sostituzioni delle numerose cessazioni per quiescenza verificatesi nell'ultimo triennio e dalle assunzioni effettuate:

<i>DIPENDENTI</i>	<i>N.</i>	<i>202</i>
<i>DONNE</i>	<i>N.</i>	<i>113</i>
<i>UOMINI</i>	<i>N.</i>	<i>89</i>



Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale, suddiviso per ciascun ente facente parte della Comunità di Montagna delle Prealpi Friulane Orientali e per la Comunità di Montagna stessa:

ENTE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Arba	4	4	8
Castelnovo del Friuli	4	2	6
Cavasso Nuovo	5	5	10
Clauzetto	4	6	10
Fanna	7	3	10
Meduno	1	5	6
Montereale Valcellina	10	12	22
Pinzano al Tagliamento	3	4	7
Sequals	3	6	9
Spilimbergo	23	24	47
Travesio	4	5	9

Vajont	1	2	3
Vito d'Asio	4	0	4
Vivaro	3	3	6
Comunità di Montagna delle Prealpi Friulane Orientali	13	32	45
TOTALE	89	113	202

Il presente Piano di Azioni Positive, che ha durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento a un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il blocco del turn-over e le limitazioni delle assunzioni per il personale degli enti locali, stabilite dalla normativa, per molti anni hanno determinato una progressiva e costante diminuzione del personale. Nell'ultimo triennio, e in particolare nell'ultimo anno, tuttavia sono state attivate numerose procedure concorsuali e sono state effettuate diverse assunzioni, e ciò sta determinando in parte un'inversione di tendenza nel processo di progressivo invecchiamento anagrafico del personale a tempo indeterminato in atto ormai da anni.

Evidentemente, l'osservazione dei numeri e dell'andamento tendenziale, impone la riflessione che oggi ancor di più è necessario ridurre la distanza tra la realtà e il principio tutelato dalla legge delle pari opportunità.

Oltretutto, la riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro e che di conseguenza sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la trasparenza dell'azione amministrativa per citarne alcune, l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti, la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la mancata sostituzione del personale cessato, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, inoltre obbligano la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze.

Per uno sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione, con il Piano di Azioni Positive, si intende promuovere interventi tesi non solo al superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente e nella comunità.

Obiettivi del Piano

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio la Comunità di Montagna delle Prealpi Friulane Orientali e i Comuni che ne fanno parte intendono attuare un piano di azioni positive teso a perseguire i seguenti

obiettivi:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni e adottare azioni volte all'instaurazione di un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità durante tutta la procedura di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 5:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Art. 2 AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO(OBIETTIVO 1)

1. La Comunità e i Comuni, si impegnano ad adottare tutte le precauzioni affinché non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di *mobbing*;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni di vario genere.
2. Le Amministrazioni si impegnano altresì a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio, anche attraverso l'instaurazione di un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente nonché adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali.;

Art. 3 AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI (OBIETTIVO 2)

1. La Comunità e i Comuni si impegnano ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi deve essere alcuna possibilità che venga privilegiato nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, gli enti si impegnano a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, la Comunità e i Comuni valorizzano attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, gli enti provvederanno a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4 AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE (OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni servizio, consentendo la

uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori e l'Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5 AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE (OBIETTIVO 4)

1. La Comunità e i Comuni favoriscono l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione."

2. La Comunità e i Comuni intendono continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali il part-time e la flessibilità dell'orario.

- Disciplina del part-time

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi è di norma già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.R.L.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita nell'ambito dei criteri già definiti in sede di contrattazione decentrata.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della rete internet del comune.

- Lavoro agile

Nell'ambito dell'attuale fase emergenziale derivante dalla diffusione del COVID19 è stata attuata una importante e generalizzata sperimentazione delle metodologie di lavoro dal proprio domicilio (Smart Working), rendendo possibile verificare la fattibilità in termini organizzativi e tecnici. Dall'esperienza acquisita potranno essere messe a frutto le migliori pratiche per consentire un utilizzo di queste modalità di lavoro a regime nel prossimo futuro, attraverso la predisposizione e approvazione di un apposito regolamento.

Il servizio sistemi informativi ha posto in opera le azioni necessarie per consentire ai dipendenti di collegarsi da remoto al proprio pc di servizio. Cio' ha consentito, non appena verificatasi l'emergenza pandemica da SARS COV-2 nel corso del 2020/2021 ed anche attualmente, di instaurare operativamente la modalità di lavoro agile per tutti i dipendenti che non dovessero svolgere indifferibilmente attività in presenza. considerando il lavoro agile un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa ,proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi.

Art. 6 PROMOZIONE E DIFFUSIONE INFORMAZIONI SUL TEMA DELLE PARI OPPORTUNITÀ (OBIETTIVO 5)

La Comunità di Montagna e i Comuni intendono promuovere e sviluppare una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro.

Art. 7 DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente e reso disponibile per il personale dipendente mediante pubblicazione nella sezione "amministrazione trasparente" del sito internet della Comunità e dei Comuni.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.