



# COMUNITA' DI MONTAGNA DELLA CARNIA

## Verbale del Comitato Esecutivo

**N. 15**

Reg. Delib. 2025

Data 21/01/2025

**OGGETTO:** APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025-2027

L'anno **duemilaventicinque** il giorno **ventuno** del mese di **Gennaio** alle ore **17:30** nella sede della Comunità di montagna della Carnia, a seguito di regolare convocazione, si è riunito il Comitato Esecutivo.

Sono intervenuti:

| Nominativo               | Presente | Assente |
|--------------------------|----------|---------|
| DE CRIGNIS ERMES ANTONIO | X        |         |
| CORADAZZI CLAUDIO        |          | X       |
| AGOSTINIS MATTEO         |          | X       |
| CANDOTTI ADELIA          | X        |         |
| D'ORLANDO LAURA          | X        |         |
| LONGO LORENZO            | X        |         |
| PLOZNER VELIA            | X        |         |
| ZANIER CORIGLIO          | X        |         |

Assiste il Funzionario Verbalizzante, **Alessandro Pampagnin**.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il sig. **Ermes Antonio De Crignis** nella sua qualità di Presidente invitando il Comitato Esecutivo ad adottare la seguente deliberazione:

**RICHIAMATI:**

- l'art.1 comma 1 lett. c) del D. Lgs. 165/2011 in base al quale i pubblici uffici sono organizzati al fine di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- l'art. 7 comma 1 del D. Lgs. 165/2011 in base al quale 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;
- l'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 198/2006, in base al quale le Pubbliche Amministrazioni sono tenute predisporre piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare 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;

Al SENSI dell'art. 42, comma 2<sup>a</sup> dello stesso D. Lgs. 198/2006, le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

- a. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d. superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

VISTA altresì:

- la direttiva del 23 maggio 2007 avente ad oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", emessa dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità;
- la direttiva del 26 giugno 2019 avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", emessa dal

Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità;

VISTO l'art. 57, comma 01, d.lgs. 165/2001, che «le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno (...) il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni»;

DATO ATTO CHE ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019, il Comitato Unico di Garanzia ha compiti propositivi in merito alla predisposizione del "Piano delle Azioni Positive";

RICHIAMATA la determinazione del Responsabile del Servizio Personale Associato n. 1116 del 12.12.2024 con la quale si provvedeva a nominare i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo e contro le discriminazioni;

VISTO il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 (allegato A) che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale proposto dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

ACQUISITO il parere favorevole del Comitato Unico di Garanzia sulla proposta di Piano allegata (prot. n. 1701 del 21.01.2025);

RILEVATO inoltre che è previsto un monitoraggio periodico delle azioni individuate all'interno del piano e che le misure da attivare importano oneri finanziaria nei limiti delle attuali dotazioni di bilancio;

RILEVATO che il Piano sarà inviata alla Consiglieria provinciale di parità, alle OO.SS. e R.S.U. e agli Enti convenzionati;

VISTO all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, che comprende l'inserimento del Piano delle azioni positive all'interno del PIAO;

DATO ATTO che il Piano delle Azioni Positive viene approvato oltre che per la Comunità di Montagna della Carnia anche per conto di tutti i Comuni ed Enti convenzionati al Servizio Associato Personale della Comunità;

VISTO il D. Lgs. n. 267/2000;

VISTO lo Statuto;

ACQUISITO il parere tecnico di cui all'art. 49 del TUEL;

PRECISATO che la presente deliberazione non necessita del parere contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

RILEVATO l'urgenza di dare attuazione alla presente deliberazione al fine di consentire l'allegazione del Piano ai PIAO degli Enti convenzionati di prossima approvazione;

VISTO l'art. 1, comma 19, della L.R. n. 21/2003;

Tutto ciò premesso e considerato, con voti unanimi espressi in forma palese,

**DELIBERA**

- 1) di approvare il “Piano delle azioni positive triennio 2025-2027” (allegato A), per le motivazioni descritte in narrativa,
- 2) di dare atto della valenza del presente PAP 2025-2027 per la Comunità di Montagna della Carnia e presso tutti i Comuni ed Enti convenzionati al Servizio Associato Personale della Comunità;
- 3) di prevedere un monitoraggio periodico delle azioni individuate all'interno del piano e delle misure di conciliazione che saranno attivate in questo Ente nell'arco del prossimo triennio;
- 4) di inviare il Piano delle azioni positive triennio 2025-2027, alla Consigliera Provinciale per le Pari Opportunità e alle OO.SS. e RSU, ai dipendenti della Comunità e degli Enti convenzionati al Servizio Associato Personale;
- 5) di inviare il Piano delle azioni positive triennio 2025-2027 all'OIV.

Successivamente, con votazione unanime, separata e palese, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 19, L.R. 21/2003.

Letto, confermato e sottoscritto con firma digitale.

**Il Presidente**  
**Ermes Antonio De Crignis**  
Atto Firmato Digitalmente

**Il Funzionario Verbalizzante**  
**Alessandro Pampagnin**  
Atto Firmato Digitalmente



# Comunità di montagna della **CARNIA**

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025-2027

Approvato con deliberazione del Comitato esecutivo n. 15 del 21 gennaio 2025

### INDICE

|                                                                                                                                                 |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1. PREMESSE .....                                                                                                                               | 2 |
| 2. DATI DEL PERSONALE DIPENDENTE .....                                                                                                          | 3 |
| 3. IL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG) ..... | 5 |
| 4. IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE NEL TRIENNIO 2025-2027 .....                                                                                  | 6 |
| 4.1. AVVIO DEL CUG.....                                                                                                                         | 6 |
| 4.2. INFORMAZIONE .....                                                                                                                         | 6 |
| 4.3. FORMAZIONE .....                                                                                                                           | 7 |
| 5. MONITORAGGIO DELLE AZIONI PROPOSTE E AGGIORNAMENTO ANNUALE DEL PIANO.....                                                                    | 7 |
| 6. NORMATIVA.....                                                                                                                               | 7 |

## 1. PREMESSE

La Comunità di montagna della Carnia è un ente locale istituito ai sensi della L.R. 21/2019 e svolge le funzioni relative alla gestione del personale oltre che per i propri dipendenti anche su delega da parte dei Comuni di Amaro, Arta Terme, Ampezzo, Cavazzo Carnico, Cercivento, Comeglians, Enemonzo, Forni Avoltri, Forni di Sopra, Forni di Sotto, Lauco, Ovaro, Paluzza, Prato Carnico, Preone, Ravascletto, Raveo, Rigolato, Sappada, Sauris, Socchieve, Sutrio, Tolmezzo, Treppo Ligosullo, Venzona, Verzegnis, Villa Santina, Zuglio e da parte del Consorzio BIM Tagliamento, del Consorzio Boschi Carnici e dell'Ente Parco Naturale delle Prealpi Giulie.

Il presente documento, redatto anche in nome e per conto degli enti deleganti, illustra le Azioni Positive che le Amministrazioni associate intendono attivare per il triennio 2025-2027 e sarà allegato al PIAO delle singole Amministrazioni.

Il documento viene redatto nel rispetto della direttiva del Ministero della Funzione Pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche". Tale direttiva sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia, nonché dare attuazione ai principi di parità e di pari opportunità.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione finalizzata ad una più efficiente ed efficace azione amministrativa. All'uopo, l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 dispone che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive mirati ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, all'interno di ciascuna Amministrazione.

Le azioni positive sono misure speciali e temporanee che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie a garantire che non sussista un divario di genere all'interno dell'Ente nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Alla luce di quanto sopra, le azioni positive si fondano sul principio dell'uguaglianza sostanziale, che, come è noto, valorizza le differenze esistenti tra soggetti appartenenti a diverso genere.

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2025-2027 rappresenta uno strumento per offrire a tutto il personale dipendente la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere a carico del personale.

Il periodo storico di riferimento, estremamente incerto ed in continua evoluzione, caratterizzato sul piano organizzativo da una forte mobilità e da un importante turn over del personale, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi succitati per consentirne senza indugio l'allineamento ai cambiamenti del contesto con appositi provvedimenti.

Il Piano, che ha un orizzonte temporale triennale, ma è aggiornabile annualmente come previsto dalla normativa, è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta, per l'effetto, la rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità, di nuovi bisogni, di emergenze organizzative, di nuovi percorsi di miglioramento e di ottimizzazione organizzativa, di nuove strategie e del contesto attuale.

Ciò premesso le Amministrazioni associate si propongono di:

- Predisporre una serie di iniziative / azioni volte a valorizzare le diversità sul luogo di lavoro, quali:
  - Genere;
  - Differenze culturali;
  - Orientamento sessuale;
  - Orientamento religioso;
  - Orientamento politico;
  - Età;
  - Disabilità (fisica o psichica).
- Riconoscere e valorizzare il merito e le competenze;

- Garantire un ambiente di lavoro rispettoso ed adeguato alle esigenze di lavoratori e lavoratrici che chiedono sempre di più di poter conciliare i ruoli sociali e familiari, i tempi di lavoro con quelli di non lavoro;
- Diffondere la conoscenza della normativa antidiscriminazione sia da parte dei datori di lavoro che da parte dei/delle lavoratori/trici;
- Rafforzare l'incisività di organismi come i Comitati che non devono essere vissuti come ulteriore adempimento, ma come strumenti a vantaggio dell'organizzazione;
- Mettere in atto quelle politiche che consentano di creare, all'interno dei luoghi di lavoro, tutti i presupposti per ottenere il massimo di produttività in un contesto nel quale si ottimizzino risultati, benessere dei lavoratori, parità e pari opportunità.

## 2. DATI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Il Piano Azioni Positive (PAP) è rivolto a tutto il personale dipendente delle Amministrazioni associate.

La composizione del personale di tutti gli enti associati, alla data del 31.12.2024, è articolata come segue:

| dipendenti | numero | % sul totale |
|------------|--------|--------------|
| uomini     | 175    | 45%          |
| donne      | 214    | 55%          |
| totale     | 389    | 100%         |

Vengono riportati nelle tabelle seguenti i dati puntuali relativi agli enti col maggior numero di dipendenti (Comunità di montagna della Carnia e Comune di Tolmezzo) (tabelle a e b), e i dati aggregati per classi omogenee di comuni con popolazione sopra o sotto la soglia dei 1000 abitanti<sup>1</sup> (tabelle c e d) e degli altri enti associati (tabella e), tutti suddivisi per genere e categoria:

a) Comunità di montagna della Carnia:

|        | Dirigenti | TPO | PLC | D/PLB | C/PLA | B | A | numero | % sul totale |
|--------|-----------|-----|-----|-------|-------|---|---|--------|--------------|
| uomini | 0         | 4   | 1   | 8     | 24    | 0 | 0 | 37     | 45%          |
| donne  | 0         | 5   | 0   | 8     | 31    | 1 | 0 | 45     | 55%          |
| totale | 0         | 9   | 1   | 16    | 55    | 1 | 0 | 82     | 100%         |

|        | Dirigenti | TPO | PLC  | D/PLB | C/PLA | B    | A  |
|--------|-----------|-----|------|-------|-------|------|----|
| uomini | 0%        | 44% | 100% | 50%   | 44%   | 0%   | 0% |
| donne  | 0%        | 56% | 0%   | 50%   | 56%   | 100% | 0% |

b) Comune di Tolmezzo:

|        | Dirigenti | TPO | D  | C  | B  | A | numero | % sul totale |
|--------|-----------|-----|----|----|----|---|--------|--------------|
| uomini | 0         | 3   | 3  | 9  | 14 | 0 | 29     | 43%          |
| donne  | 1         | 1   | 8  | 23 | 5  | 0 | 38     | 57%          |
| totale | 1         | 4   | 11 | 32 | 19 | 0 | 67     | 100%         |

|        | Dirigenti | TPO | D   | C   | B   | A  |
|--------|-----------|-----|-----|-----|-----|----|
| uomini | 0%        | 75% | 27% | 28% | 74% | 0% |

<sup>1</sup> Suddivisione operata sulla base dei dati ISTAT disponibili al 31.12.2022.

|       |      |     |     |     |     |    |
|-------|------|-----|-----|-----|-----|----|
| donne | 100% | 25% | 73% | 72% | 26% | 0% |
|-------|------|-----|-----|-----|-----|----|

c) Comuni convenzionati con popolazione superiore a 1000 abitanti, escluso Tolmezzo<sup>2</sup>:

|        | Dirigenti | TPO | D/PLB | C/PLA | B  | A | numero | % sul totale |
|--------|-----------|-----|-------|-------|----|---|--------|--------------|
| uomini | 1         | 11  | 3     | 21    | 30 | 0 | 66     | 42%          |
| donne  | 3         | 9   | 13    | 56    | 12 | 0 | 93     | 58%          |
| totale | 4         | 20  | 16    | 77    | 42 | 0 | 159    | 100%         |

|        | Dirigenti | TPO | D/PLB | C/PLA | B   | A  |
|--------|-----------|-----|-------|-------|-----|----|
| uomini | 25%       | 55% | 19%   | 27%   | 71% | 0% |
| donne  | 75%       | 45% | 81%   | 73%   | 29% | 0% |

d) Comuni con popolazione inferiore a 1000 abitanti<sup>3</sup>:

|        | Dirigenti | TPO | D/PLB | C/PLA | B  | A | numero | % sul totale |
|--------|-----------|-----|-------|-------|----|---|--------|--------------|
| uomini | 0         | 4   | 5     | 18    | 34 | 1 | 62     | 48%          |
| donne  | 2         | 4   | 7     | 43    | 11 | 1 | 68     | 52%          |
| totale | 2         | 8   | 12    | 61    | 45 | 2 | 130    | 100%         |

|        | Dirigenti | TPO | D/PLB | C/PLA | B   | A   |
|--------|-----------|-----|-------|-------|-----|-----|
| uomini | 0%        | 50% | 42%   | 30%   | 76% | 50% |
| donne  | 100%      | 50% | 58%   | 70%   | 24% | 50% |

e) Altri enti associati<sup>4</sup>:

|        | Dirigenti | TPO | D | C  | B | A | numero | % sul totale |
|--------|-----------|-----|---|----|---|---|--------|--------------|
| uomini | 1         | 2   | 2 | 5  | 0 | 0 | 10     | 56%          |
| donne  | 1         | 0   | 2 | 5  | 0 | 0 | 8      | 44%          |
| totale | 2         | 2   | 4 | 10 | 0 | 0 | 18     | 100%         |

|        | Dirigenti | TPO  | D   | C   | B  | A  |
|--------|-----------|------|-----|-----|----|----|
| uomini | 50%       | 100% | 50% | 50% | 0% | 0% |
| donne  | 50%       | 0%   | 50% | 50% | 0% | 0% |

**Osservazioni:** dai dati sintetizzati in tabella si evince una situazione di sostanziale equilibrio tra i generi, con una diffusa prevalenza della componente femminile senza sostanziali differenze in relazione alla posizione gerarchica.

## Il personale neoassunto nell'ultimo biennio

<sup>2</sup> Arta Terme (2022), Enemonzo (1261), Ovaro (1727), Paluzza (1952), Sappada (1313), Sutrio (1225), Venzone (1953), Villa Santina (2136).

<sup>3</sup> Amaro (844), Ampezzo (891), Cavazzo Carnico (957), Cercivento (640), Comeglians (424), Forni Avoltri (501), Forni di Sopra (914), Forni di Sotto (530), Lauco (649), Prato Carnico (825), Preone (249), Ravascletto (509), Raveo (437), Rigolato (374), Sauris (390), Socchieve (861), Treppo Ligosullo (681), Verzegnis (848), Zuglio (541).

<sup>4</sup> Consorzio BIM Tagliamento, Consorzio Boschi Carnici e Ente Parco Naturale delle Prealpi Giulie.

Negli ultimi anni, nell'ambito del comparto sono state avviate molte procedure concorsuali per l'acquisizione di nuovo personale in dotazione organica, a sostituzione del grande deflusso di dipendenti andati in quiescenza per raggiungimento dei requisiti anagrafici e/o contributivi.

Le assunzioni dell'ultimo biennio, relative a tutte le categorie professionali, assegnate ai servizi degli enti convenzionati, dal punto di vista numerico relativo al genere dei neoassunti sono desumibili sinteticamente dal grafico di seguito illustrato:

|        | Dirigenti | D/PLB | C/PLA | B  | A | numero | % sul totale |
|--------|-----------|-------|-------|----|---|--------|--------------|
| uomini | 1         | 9     | 15    | 15 | 0 | 40     | 47,06%       |
| donne  | 1         | 11    | 29    | 4  | 0 | 45     | 52,94%       |
| totale | 2         | 20    | 44    | 19 | 0 | 85     | 100%         |

|        | Dirigenti | D/PLB | C/PLA | B   | A |
|--------|-----------|-------|-------|-----|---|
| uomini | 50%       | 45%   | 34%   | 79% | - |
| donne  | 50%       | 55%   | 66%   | 21% | - |

|        | % dotazione organica | % neoassunti |
|--------|----------------------|--------------|
| uomini | 44,99%               | 47,06%       |
| donne  | 55,01%               | 52,94%       |

**Osservazioni:** le percentuali di suddivisione di genere relative al personale neoassunto rispecchiano le percentuali della dotazione organica attuale del personale già in servizio, come riportate al punto a) e come evidenziato nella tabella sopra illustrata.

Si può desumere che, a parità di titolo di studio posseduto per l'accesso, il lavoro nella Pubblica Amministrazione per le sue caratteristiche, attira di più il genere femminile, in quanto anche ai concorsi per l'assunzione la maggioranza delle persone candidate è donna.

Si osserva che tra il personale neoassunto vi è una prevalenza del genere femminile nel personale impiegatizio, mentre prevale la componente maschile soltanto per i profili professionali con prevalenti mansioni tecnico-manuali.

### 3. IL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)

Previsto dall'art. 21 della L. 4.11.2010, N. 183, il CUG è stato recentemente ricostituito con determinazione n. 1116 del 12.12.2024 della Responsabile del Servizio associato personale della Comunità di montagna della Carnia, ente capofila della gestione associata.

Il Comitato, costituito per tutti gli enti convenzionati, promuove azioni di tutela e sviluppo nei confronti di tutti i dipendenti dell'Ente, esercitando compiti propositivi, consultivi e di verifica su temi quali:

- uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne;
- politiche di conciliazione vita privata/lavoro;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere organizzativo;
- prevenzione e rimozione di situazioni di discriminazione, violenze morali o psicologiche, mobbing;
- piani di formazione;
- orari di lavoro, forme di flessibilità;
- criteri di valutazione del personale;
- promozione e attuazione di azioni positive sui temi di competenza;

- collaborazione con organismi esterni ed interni, quali Consiglieri di parità regionale e di area vasta, assessori delegati, Università etc.

#### **4. IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE NEL TRIENNIO 2025-2027**

Nel corso del prossimo triennio le Amministrazioni associate intendono realizzare, di concerto con gli organi istituzionali, i servizi dei singoli enti e con il supporto del Comitato Unico di Garanzia, un piano di azioni positive che persegua gli obiettivi e le finalità individuate dalla vigente normativa.

Verranno svolte in particolare le attività necessarie al riavvio dell'operatività della CUG e, in sede di aggiornamento annuale del piano, le attività saranno implementate e dettagliate.

Gli interventi elaborati e condivisi in seno al CUG sono riportati di seguito, tradotti operativamente in Azioni Positive. Per ciascuno degli interventi sono individuati gli obiettivi da raggiungere, le azioni attraverso le quali perseguire l'obiettivo, i soggetti coinvolti, la copertura finanziaria necessaria per l'attuazione della misura e i tempi di realizzazione.

##### **4.1. AVVIO DEL CUG**

Obiettivo: avviare l'attività del neocostituito Comitato unico di Garanzia, definendone e strutturandone la cornice di operatività e accrescere le competenze giuridiche interne nelle materie di competenza in autoformazione.

##### **Azione 1 - Approvazione del regolamento di funzionamento del comitato unico di garanzia**

Descrizione Azione: analisi preliminare e redazione di una proposta di regolamento sul funzionamento del Comitato Unico di Garanzia al fine di disciplinare puntualmente la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato medesimo; condivisione del testo in seno alla CUG e coi referenti competenti in materia; approvazione da parte del Comitato esecutivo della Comunità di montagna della Carnia, ente capofila per l'esercizio associato della funzione personale.

Soggetti coinvolti: membri del CUG, eventuali assessori delegati, Comitato esecutivo.

Copertura finanziaria: la misura non comporta oneri diretti.

Tempi di realizzazione: entro il 31.12.2025.

##### **Azione 2 - Raccolta e analisi della normativa vigente in materia di pari opportunità**

Descrizione azione: elaborazione di una raccolta delle disposizioni normative e contrattuali nelle materie di competenza della CUG e inerenti a diritti e opportunità per i lavoratori rispondenti alla medesima *ratio* di garantire le pari opportunità e la conciliazione tra lavoro ed esigenze della vita familiare; analisi e studio della normativa in ottica di formazione interna al Comitato.

Soggetti coinvolti: membri del CUG.

Copertura finanziaria: la misura non comporta oneri diretti.

Tempi di realizzazione: entro il 31.12.2025.

##### **4.2. INFORMAZIONE**

Obiettivo: favorire e promuovere le attività del CUG e la conoscenza e la consapevolezza sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo mediante attività informative o l'attivazione di canali rivolti a tutti i dipendenti degli enti associati.

##### **Azione 3 – Informazioni al personale e attivazione casella di posta**

Descrizione azione: informare il personale sulla costituzione e le competenze del CUG e attivazione di una casella di posta elettronica interna, visibile ai soli componenti del CUG; realizzazione di una pagina dedicata

che sarà dettagliata sul sito internet dell'ente capofila e analoghe pagine di richiamo sui siti degli altri enti convenzionati; informazione e consulenza su casi specifici.

Soggetti coinvolti: CUG, Servizio associato Personale, Uffici informatica, Dipendenti.

Copertura finanziaria: la misura non comporta oneri diretti.

Tempi di realizzazione: entro il 31.12.2025.

#### **4.3. FORMAZIONE**

Obiettivo: attività di formazione diretta a migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità dei dipendenti sotto i profili professionali e personali, anche in ottemperanza alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione dd. 14.01.2025 in materia di formazione del personale.

##### **Azione 4 – Formazione ai decisori**

Descrizione azione: programmazione di iniziative formative rivolte ai soggetti chiamati a prendere decisioni sul piano organizzativo e di gestione delle risorse umane incidenti sulle tematiche delle pari opportunità, sul benessere lavorativo e sulla miglior conciliabilità tra lavoro ed esigenze della vita familiare, al fine di maturare una maggiore sensibilità in ordine a tali obiettivi.

Soggetti coinvolti: CUG, Enti di formazione, Responsabili dei Servizi, Dirigenti, Segretari.

Copertura finanziaria: sono stanziare annualmente a bilancio le risorse necessarie e adeguate per la formazione del personale.

Tempi di realizzazione: entro il 31.12.2026.

#### **5. MONITORAGGIO DELLE AZIONI PROPOSTE E AGGIORNAMENTO ANNUALE DEL PIANO**

Il presente Piano delle Azioni Positive si riferisce al triennio 2025-2027. Il monitoraggio sull'applicazione e l'efficacia delle Azioni effettivamente adottate, sarà svolto dal Comitato Unico di Garanzia nei suoi compiti di verifica. La raccolta di consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni fornite da tutto il personale dipendente, sarà svolta dal CUG che, nei suoi compiti propositivi, potrà procedere a un'adeguata programmazione delle prossime Azioni Positive, formulata sulle reali esigenze rilevate. Per tali finalità, in sede di eventuale aggiornamento annuale le azioni potranno essere modificate o implementate.

Il Piano verrà pubblicato sul sito internet istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente tramite la rete interna di comunicazione eventualmente esistente. Sulla rete interna verrà altresì aggiornata la relativa sezione ove il CUG potrà pubblicare documenti, notizie, dati e verbali degli incontri periodici, secondo quanto previsto dalla vigente normativa.

#### **6. NORMATIVA**

**Legge 20 maggio 1970, n. 300**, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"

**Legge 10 aprile 1991, n. 125**, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

**D.lgs. 8 marzo 2000, n. 53**, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

**D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267**, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

**D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151**, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53"

**D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57)**, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni

**D.lgs. 9 luglio 2003, n. 215**, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"

**D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216**, “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”

**D.lgs. 1 aprile 2006, n. 198**, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

**Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

**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. 9 aprile 2008, n. 81**, “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. 27 ottobre 2009, n. 150**, “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”

**Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23)**, “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”

**D.lgs. 18 luglio 2011, n. 119**, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”

**Legge 23 novembre 2012, n. 215**, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”

**Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119**, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere

**D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80**, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 **Legge 7 agosto 2015, n. 124**, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”

**Legge 22 maggio 2017, n. 81**, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

**Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3**, recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)

**Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023**, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 18 Novembre 2021

**Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019**, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

**Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25

**Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”

**Legge regionale Friuli-Venezia Giulia 2 dicembre 2024, n. 10**, “Istituzione di una Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna”.

**Direttiva del 14.01.2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione**, recante “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”.