



COMUNE DI POZZUOLO DEL FRIULI

Via Venti Settembre 31 33050 Pozzuolo del Friuli UD - Tel. 0432/669016 Fax 0432/669343
C.F. 80010530303 - P.IVA 00581220308 - Servizio Tesoreria ccp 15192339
comune@pec.com-pozzuolo-del-friuli.regione.fvg.it www.comune.pozzuolo.udine.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Triennio 2023/2025

Approvato con deliberazione giunta n. 26 del 28 febbraio 2023

PIANO DI AZIONI POSITIVE
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana, dell’uguaglianza tra i generi.

L’art. 48 del D. Lgs. 198/2006, in particolare, prevede che i Comuni, sentiti le Rappresentanze Sindacali Unitarie, il Comitato per le pari opportunità previsti dal C.C.R.L. ed il Consigliere di parità territorialmente competente, adottino Piani di Azioni Positive volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell’ambiente di lavoro tra uomini e donne.

L’art. 21 - comma 1 lett. c) - della Legge 183/2010, modifica l’art. 57 – comma 1 – del D.Lgs. 165/2001 stabilendo che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano 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, unificandone le competenze, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi relativi al personale.

La Direttiva 23 maggio 2007, recante “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto dalla normativa, le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione della 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne -.

Rappresentano delle misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, anche promuovendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Da richiamare inoltre il D. Lgs. 150/2009, il quale prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le Amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare.

Il Comune di Pozzuolo del Friuli, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità e della Legge 7 agosto 2015, n. 124, intende ispirare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.R.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini e, allo scopo, ha individuato quanto di seguito esposto, che realizzerà anche con la collaborazione del C.U.G., costituito in data 12 novembre 2015 e che è l'organismo che vigila e garantisce la tutela delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Analisi dati del Personale

L'analisi storica, dalla prima approvazione del presente piano, della situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

PERSONALE AL 31/12/2015

Al 31 dicembre 2015 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presentava il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 30 più il Segretario comunale

DONNE N. 19

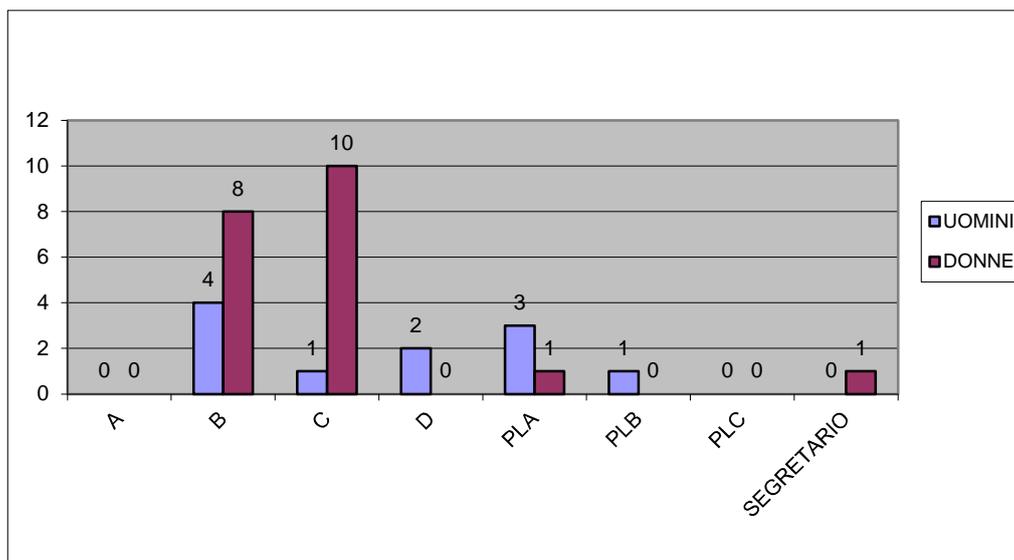
UOMINI N. 11



Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIE

COMUNE	A		B		C		D		PLA		PLB		PLC		SEGRETARIO		TOTALE
	Uomini	Donne	Uomini	Donne													
POZZUOLO DEL FRIULI	0	0	4	8	1	10	2	0	3	1	1	0	0	0	0	1	31



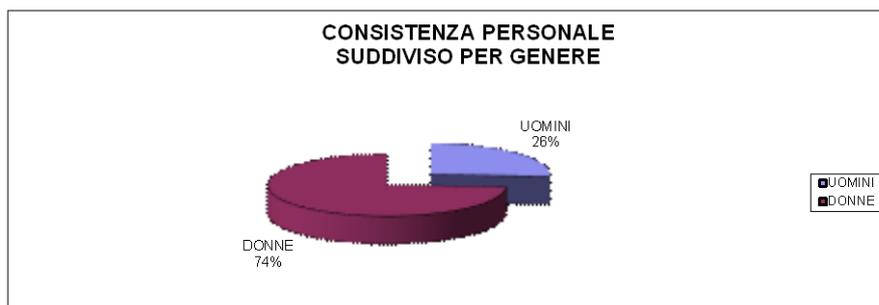
PERSONALE AL 01.01.2017

Al 01.01.2017 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 23 più il Segretario comunale

DONNE N. 17

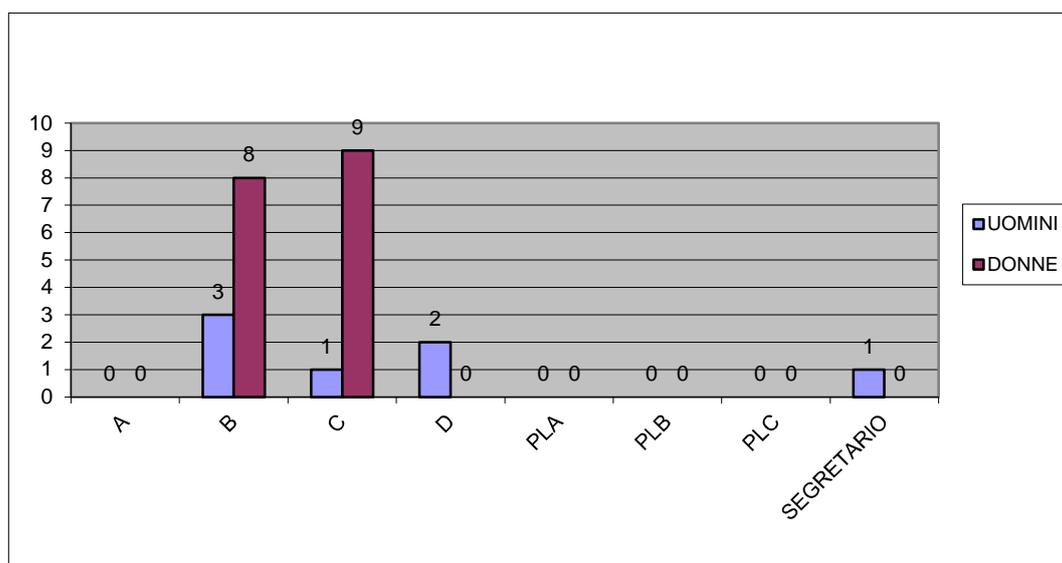
UOMINI N. 6



Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIE

COMUNE	A		B		C		D		PLA		PLB		PLC		SEGRETARIO		TOTALE	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne														
POZZUOLO DEL FRIULI	0	0	3	8	1	9	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	24



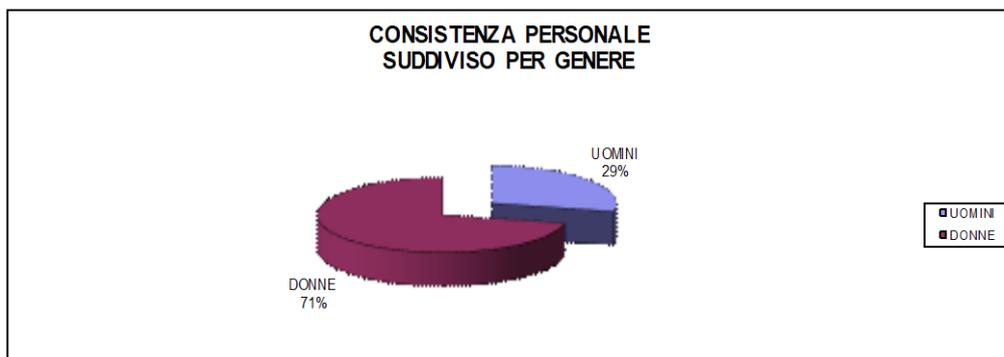
PERSONALE AL 01.01.2018

Al 01.01.2018 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 21 più il Segretario comunale

DONNE N. 15

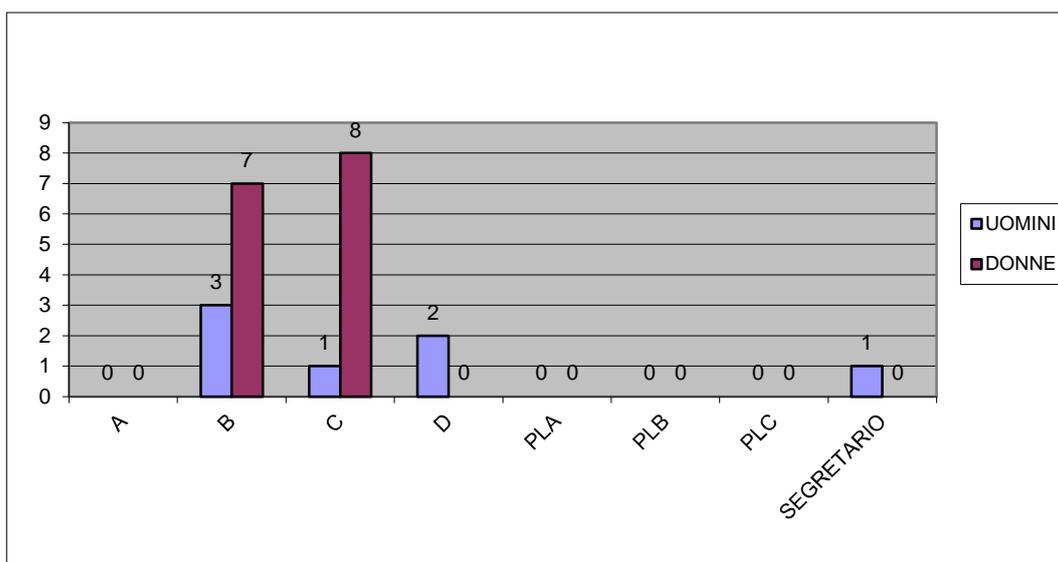
UOMINI N. 6



Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIE

COMUNE	A		B		C		D		PLA		PLB		PLC		SEGRETARIO		TOTALE	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne														
POZZUOLO DEL FRIULI	0	0	3	7	1	8	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	22



PERSONALE AL 01.01.2019

Al 01.01.2019 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 19 più il Segretario comunale

DONNE N. 13

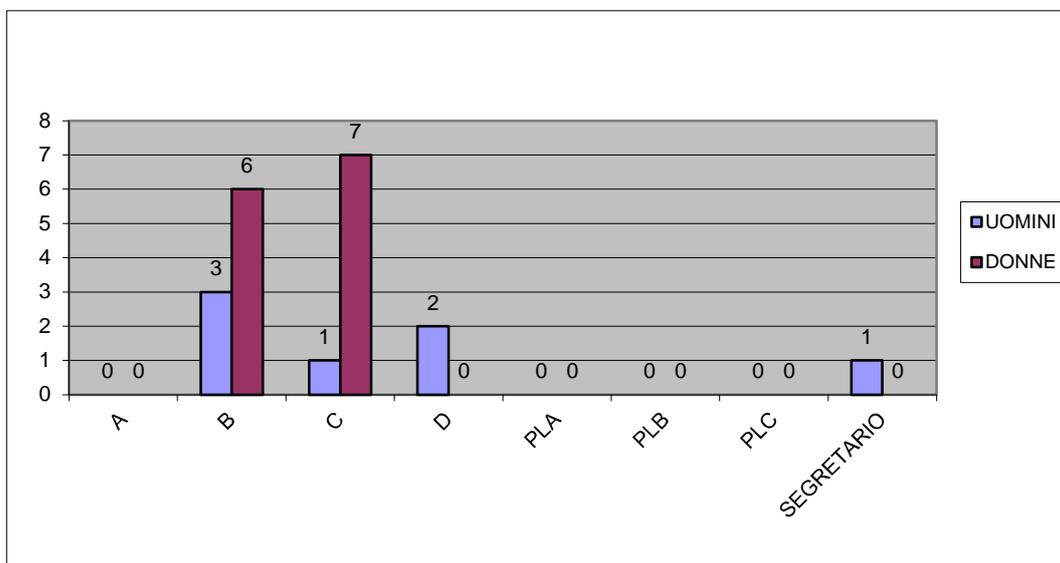
UOMINI N. 6



Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIE

COMUNE	A		B		C		D		PLA		PLB		PLC		SEGRETARIO		TOTALE	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne														
POZZUOLO DEL FRIULI	0	0	3	6	1	7	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	20



PERSONALE AL 01.01.2020

Al 01.01.2020, a seguito del reintegro in dotazione organica di 5 unità di personale rientrati dall'U.T.I. F.C. - con decorrenze 01.04.2019 e 01.01.2020 – conseguente alla revoca della gestione delle funzioni gestite alla stessa Unione, la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 25

DONNE N. 16 (di cui: una unità in comando presso il Comune di Udine e un'altra in quiescenza dal 20 gennaio 2020)

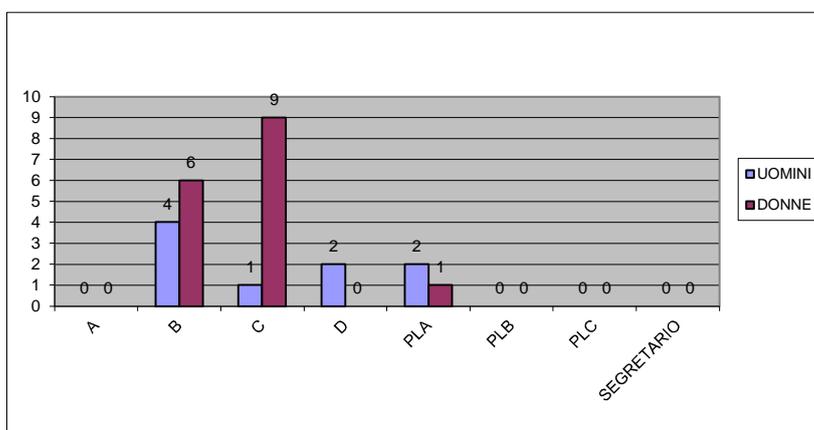
UOMINI N. 9 (di cui: una unità in quiescenza dal 16 gennaio 2020)



Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIE

COMUNE	A		B		C		D		PLA		PLB		PLC		SEGRETARIO		TOTALE
	Uomini	Donne	Uomini	Donne													
POZZUOLO DEL FRIULI	0	0	4	6	1	9	2	0	2	1	0	0	0	0	0	0	25



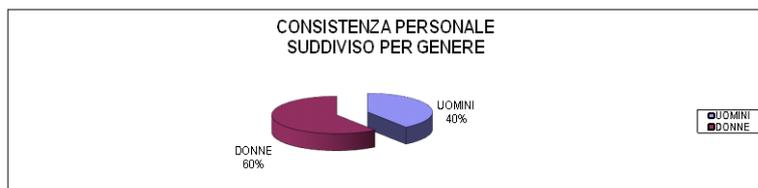
PERSONALE AL 01.01.2021

Al 01.01.2021, la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 25 compreso il Segretario

DONNE N. 15 (di cui una unità in comando presso il Comune di Udine)

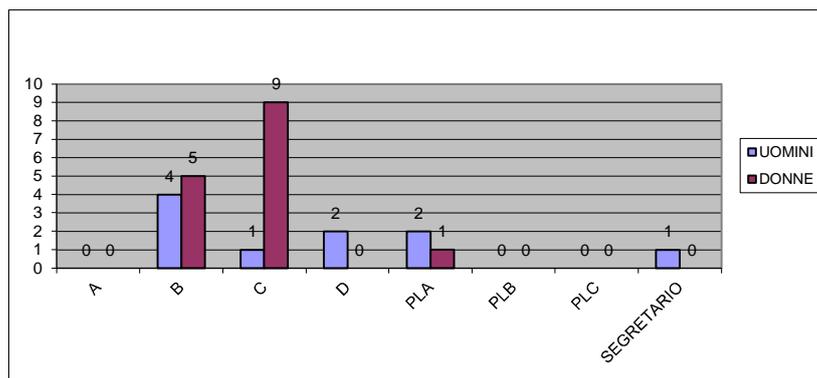
UOMINI N. 10



Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIE

COMUNE	A		B		C		D		PLA		PLB		PLC		SEGRETARIO		TOTALE
	Uomini	Donne	Uomini	Donne													
POZZUOLO DEL FRIULI	0	0	4	5	1	9	2	0	2	1	0	0	0	0	1	0	25



PERSONALE AL 01.01.2022

Al 01.01.2022, la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 28 compreso il Segretario

DONNE N. 15

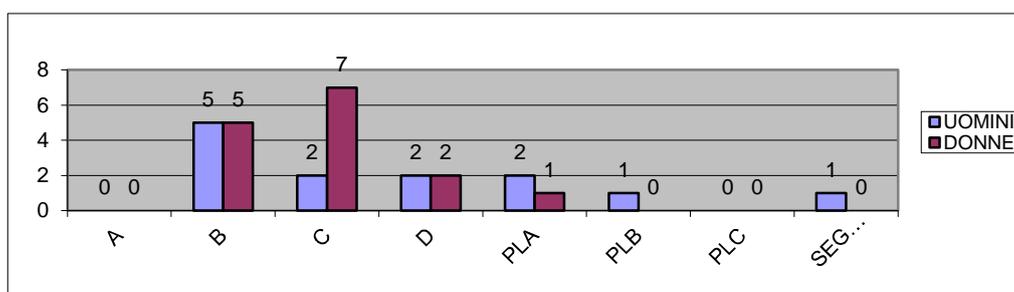
UOMINI N. 13



Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIE

COMUNE	A		B		C		D		PLA		PLB		PLC		SEGRETARIO		TOTALE
	Uomini	Donne	Uomini	Donne													
POZZUOLO DEL FRIULI	0	0	5	5	2	7	2	2	2	1	1	0	0	0	1	0	28



PERSONALE AL 01.01.2023

Al 01.01.2023, la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 26 compreso il Segretario

DONNE N. 16

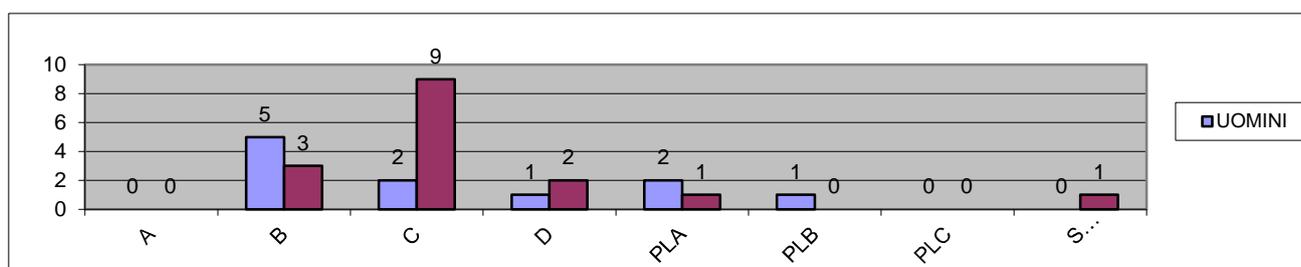
UOMINI N. 10



Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIE

COMUNE	A		B		C		D		PLA		PLB		PLC		SEGRETARIO		TOTALE
	Uomini	Donne	Uomini	Donne													
POZZUOLO DEL FRIULI	0	0	5	3	1	9	1	2	2	1	1	0	0	0		1	26



AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

Il presente Piano di Azioni Positive, che conferma ed aggiorna il precedente ed avrà durata triennale, si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

OBIETTIVI

Anche nel corso del prossimo triennio, questa Amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

OBIETTIVO

AZIONI CONSEGUENTI

1) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	Promuovere la "cultura di genere"
2) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale	I piani di formazione dell'Amministrazione saranno definiti in modo da consentire pari possibilità ai dipendenti di frequentare i corsi individuati. Si terrà pertanto conto dell'articolazione dei corsi in base a orari e sedi utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
3) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie	L'Amministrazione continuerà a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari (legate non solo alla genitorialità ma, più in generale, alle cure parentali ed anche ad altri fattori) attraverso l'utilizzo degli strumenti offerti dalle disposizioni normative. L'Amministrazione si impegnerà a trovare, laddove se ne manifesti la assoluta necessità, comunque nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze organizzative proprie e le richieste dei dipendenti e delle norme vigenti e della Legge n. 124/2015, una soluzione che permetta ai lavoratori e alle lavoratrici di poter conciliare la vita professionale con la vita familiare.
4) Reinserimento lavorativo – Riqualificazione del personale	L'Amministrazione presterà particolare attenzione, sia al reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per lungo tempo a vario titolo sia alla riqualificazione del personale quando destinato ad altra funzione per vari motivi, prevedendo un periodo di affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
5) Promuovere la cultura di genere ed il benessere organizzativo	- Pubblicazione e diffusione del piano azioni positive. - Individuazione di azioni correttive.

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni (OBIETTIVO 1)

FINANZIAMENTI	Non necessari
DESCRIZIONE INTERVENTO	<p>- Il Comune promuove la “cultura di genere”, improntata al superamento di stereotipi e pregiudizi, attraverso il miglioramento della comunicazione e la sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità.</p> <p>Allo scopo collabora con il C.U.G., anche con l’eventuale coinvolgimento della Commissione comunale per le pari opportunità.</p> <p>- Il Comune intende favorire l’efficiente utilizzo della professionalità acquisita da ogni lavoratore o lavoratrice, anche in occasione di altre esperienze lavorative, formative, culturali o sociali, mediante valorizzazione delle risorse personali, delle caratteristiche di genere e del background di ognuno.</p> <p>- Il Comune garantisce che nella dotazione organica non siano previsti posti che siano prerogativa dell’uno o dell’altro sesso.</p> <p>- Nella valutazione delle prestazioni e dei risultati, tra i vari criteri, il Comune non prevede 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.</p>
STRUTTURE COINVOLTE	Gestione del personale e Area Amministrativa
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Durante tutto il triennio

Ambito di azione: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale (OBIETTIVO 2)

FINANZIAMENTI	Stanziamenti di bilancio previsti per la formazione dei dipendenti
DESCRIZIONE INTERVENTO	Consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi di formazione, soprattutto se previsti nell’eventuale piano formativo, tenendo conto dell’articolazione dei corsi in base a orari e sedi utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
STRUTTURE COINVOLTE	Gestione del personale e Area Amministrativa
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Durante tutto il triennio

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 3)

FINANZIAMENTI	Non necessari
DESCRIZIONE INTERVENTO	<ul style="list-style-type: none"> - mantenere l'attuale flessibilità oraria, già rispettosa dell'obiettivo; - valutare, all'occorrenza, in casi particolari e motivati, la possibilità di stabilire orari flessibili rispettosi unicamente dell'orario di apertura al pubblico e del debito orario settimanale; - mantenere la possibilità di concedere modifiche temporanee dell'orario di lavoro, anche a parziale riduzione dello stesso (analogamente alla disciplina del part-time) e, per questo in deroga ai limiti interni fissati; - attuare il ricorso al lavoro agile secondo la normativa vigente.
STRUTTURE COINVOLTE	Gestione del personale e Area Amministrativa
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Durante tutto il triennio

Ambito di azione: Reinserimento lavorativo – Riqualificazione del personale (OBIETTIVO 4)

FINANZIAMENTI	Non necessari
DESCRIZIONE INTERVENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo con speciali forme di flessibilità e, se necessario, di accompagnamento. - Riqualificazione professionale del personale che dovesse venire destinato ad altra funzione, o per necessità organizzative o perché dichiarato inidoneo alla propria mansione dopo accertamenti sanitari, mediante percorsi di aggiornamento/formazione che permettano di dedicarsi alle nuove mansioni senza disagi.
STRUTTURE COINVOLTE	Gestione del personale, Area Amministrativa e TPO
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Durante tutto il triennio, all'occorrenza.

Ambito di azione: cultura di genere e benessere organizzativo (OBIETTIVO 5)

FINANZIAMENTI	Non necessari o in relazione alla tipologia di azioni che si intendono intraprendere
DESCRIZIONE INTERVENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento sito Internet per pubblicazione piano - Individuazione di azione correttive sulla base delle osservazioni presentate.
STRUTTURE COINVOLTE	Area Amministrativa
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Durante tutto il triennio

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale e potrà essere oggetto di revisione e/o di aggiornamento.

Allo scopo, durante tutto il periodo di vigenza, potranno essere consegnati all'Area Amministrativa pareri, suggerimenti, indicazioni dei problemi incontrati e consigli sulle loro possibili soluzioni da parte del

Personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali, dal C.U.G. e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere uno strumento effettivamente dinamico ed efficace.