



COMUNE DI TRICESIMO

**Medaglia d'oro al merito civile – Eventi sismici 1976**

tel. 0432/855400 fax. 0432/855409 P. I.V.A. 00466980307

Piazza Ellero n. 1 33019 TRICESIMO (UD)

Indirizzo pec: [comune.tricesimo@certgov.fvg.it](mailto:comune.tricesimo@certgov.fvg.it)

**PIANO DI AZIONI POSITIVE 2021-2023**

**(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)**

**APPROVATO CON DELIBERAZIONE GIUNTALE N. .... DEL 20.07.2021**

**PREMESSA**

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.

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 ed 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”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La 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*”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive 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 luoghi di vertice.

Il comune di Tricesimo, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare 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.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

### Analisi dati del Personale

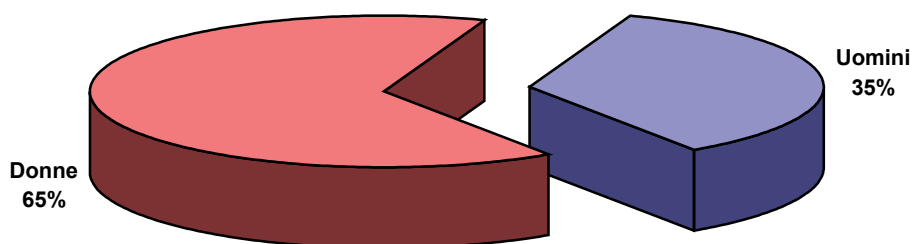
L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

#### SITUAZIONE DEL PERSONALE

Al 01 gennaio 2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N. 43</b>
<b>DONNE</b>	<b>N. 28</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N. 15</b>

Ad essi si aggiunge il Segretario comunale titolare, dott.ssa Daniela Peresson funzionalmente assegnata al Comune sia pure non formalmente dipendente dell'Ente.



Così suddivisi per genere e categoria:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	1	0
B	7	9
C/PLA	5	15
D/PLB	2	4
Dirigenti	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>28</b>
Segretario	0	1

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

<b>CATEGORIA D/PLB</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	2	3	5
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
<b>CATEGORIA C/PLA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	5	10	15
Posti di ruolo a part-time	0	5	5
<b>CATEGORIA B</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	7	6	13
Posti di ruolo a part-time	0	3	3
<b>CATEGORIA A</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	1	0	1

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

**OBIETTIVI**

Nella definizione gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

Il presente piano si pone i seguenti obiettivi:

- 1. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti:**
  - a. Tenere in massima considerazione la sicurezza dei lavoratori nel contesto lavorativo;
  - b. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.**
- 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale:**
  - a. favorire le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tener conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;

- b. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio - alte.

**4: Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari mediante l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.**

**5: Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.**

## **OBIETTIVO 1**

### **Azione: Ambiente di lavoro**

1. Il Comune di Tricesimo si impegna a prestare la massima attenzione alla sicurezza dei lavoratori avvalendosi delle figure del Medico competente, del Responsabile esterno del servizio di prevenzione e protezione (R.S.P.P.) e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.).
2. Il Comune di Tricesimo si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
  - Pressioni o molestie sessuali;
  - Casi di *mobbing*;
  - Atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
3. Si prevede inoltre di costituire e rendere operativo il "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.). Detto Comitato sostituisce, accorpando le competenze in un unico organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*. Il C.U.G. sarà istituito e regolamentato nel rispetto delle linee guida di cui alla direttiva congiunta Dipartimento Funzione pubblica e Dipartimento Pari opportunità della Presidenza del consiglio dei ministri del 04.03.2011.
4. Le competenze del C.U.G., individuate con una ricognizione delle previsioni esistenti nelle normative e nei CCRL, risultano le seguenti:
  - o compiti già previsti per i comitati pari opportunità dai CCRL dipendenti e dirigenti (art. 51 CCRL 2002, art. 11 CCRL dirig. 2003, D.Lgs. 198/2006):
    - svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e al D.Lgs. 198/2006 anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
    - individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche

- del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
  - proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali;
  - consultazione per il piano triennale delle azioni positive a favore della pari opportunità, redatto dall'Amministrazione (art. 48 D.Lgs. 198/2006);
  - compiti già previsti per i comitati sul fenomeno del mobbing dai CCRL dipendenti e dirigenti (art. 14 CCRL 2006) :
  - raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
  - individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
  - formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
  - formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta;
  - proposta, nell'ambito del piano generale per la formazione predisposto dall'Ente, di idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale al fine di affermare una cultura organizzativa che comporti maggior consapevolezza del fenomeno e che favorisca la coesione e la solidarietà dei dipendenti anche al fine di incentivare la motivazione e l'affezione all'ambiente lavorativo;
  - compiti previsti dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001:
  - compiti propositivi, consultivi e di verifica in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale (regionale, provinciale) di parità;
  - contribuzione all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

## **OBIETTIVO 2**

### **Azione: Reclutamento del personale**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, salvo motivata impossibilità, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Allo stesso modo si eviterà una composizione interamente femminile, assicurando comunque una presenza il più possibile equilibrata di entrambi i sessi.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi 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, il Comune si impegna 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, il Comune di Tricesimo valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

### **OBIETTIVO 3**

#### **Azione: Pari opportunità, formazione e aggiornamento.**

1. I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, 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 lavoratori ed 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.

### **OBIETTIVO 4**

#### **Azione: Conciliazione e flessibilità orarie**

1. Il Comune di Tricesimo favorisce 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. Il Comune intende 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 l'attenzione alla persona temperando le esigenze dell'Ente con quelle

delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

**- *Disciplina del part-time***

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune, all'art. 34, è prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Sarà assicurata piena attuazione di quanto previsto dal nuovo CCRL 15.10.2018

**- *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Il Comune intende 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.

Il Comune si pone inoltre l'obiettivo di 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.

Per le figure impiegate, non legate a turni o vincolate a lavoro di squadra, l'Ente assicura la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

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 e fornisce informazioni sugli stessi.

Sarà assicurata piena attuazione rispetto a quanto previsto dal nuovo CCRL 15.10.2018.

## **OBIETTIVO 5**

### **Azione: Benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro**

1. Il benessere organizzativo si riferisce al rapporto che lega le persone al proprio contesto di lavoro, prendendone in considerazione le molteplici variabili, fra le quali: le relazioni interpersonali, il rapporto con i capi, il senso e il significato che le persone attribuiscono al proprio lavoro, il senso di appartenenza alla propria organizzazione, l'equità nel trattamento retributivo e nell'offerta di opportunità di crescita e miglioramento lavorativo, l'ambiente di lavoro accogliente e piacevole.

2. In applicazione della direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni (marzo 2003), il Comune si propone di: analizzare nello specifico contesto dell'ente i fattori organizzativi alla base del benessere organizzativo, mettere in atto specifiche azioni volte alla misurazione dei livelli di benessere organizzativo; partecipare e/o favorire la partecipazione dei dipendenti a indagini o rilevazioni proposte da Organismi quali Enti di ricerca o organizzazioni sindacali, rendere note le azioni messe in campo, nonché i livelli rilevati di benessere organizzativo mediante pubblicazione sul sito internet comunale, alla sezione "Amministrazione trasparente", come previsto dal D. Lgs. 33/2013.

3. Per quanto concerne il miglioramento dell'azione amministrativa particolare attenzione sarà prestata affinché processi, procedure e atti amministrativi siano attuati nel rispetto delle politiche trasversali dell'Unione europea (pari opportunità e non discriminazione, tutela dell'ambiente, tutela della concorrenza) con particolare riferimento, in relazione all'ambito di applicazione del presente Piano, alle politiche di genere, esaminate anche all'interno degli iter istruttori per atti ampliativi di natura autorizzatoria o concessoria o per il riconoscimento di sovvenzioni e vantaggi di natura economica.

### **Monitoraggio**

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio del piano relazionando annualmente alla Giunta comunale e alle RSU.

Nel periodo di vigenza del Piano, a cura del Comitato Unico di Garanzia, 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.

### **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale.

### **Diffusione informazioni sulle pari opportunità**

Il presente Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune – sezione Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali.

Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di Tricesimo con invito ai Responsabili di Area a dare attuazione, per quanto di competenza, a quanto ivi previsto.