



**COPIA**  
N.47 Reg.

# COMUNE DI MANZANO

Provincia di UDINE

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Numero 47 del 20-04-2022**

**Oggetto:**

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE - APRILE 2022 - MARZO 2025**

L'anno **duemilaventidue** il giorno **venti** del mese di **aprile** alle ore **18:50**, presso questa Sede Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno.

Sono intervenuti i Sigg.i

FURLANI PIERO	SINDACO	P
ALESSIO LORENZO	VICESINDACO	A
MACORIG DANIELE	ASSESSORE	A
ZAMPARO CRISTINA	ASSESSORE ESTERNO	P
PARMIANI SILVIA	ASSESSORE	P
VENTURINI VALMORE	ASSESSORE ESTERNO	P

Assume la presidenza il Sig. FURLANI PIERO in qualità di SINDACO.

Assiste alla seduta il Sig./Sig.ra SABOT ALBARITA in qualità di VICESEGREARIO COMUNALE.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

---

Soggetta a controllo N

Immediatamente eseguibile S

Soggetta a comunicazione S

Soggetta a ratifica N

---

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente  
*F.to FURLANI PIERO*

Il VICESEGREARIO COMUNALE  
*F.to SABOT ALBARITA*

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

**FATTO PRESENTE** che l'organismo che vigila e garantisce la tutela delle pari opportunità e del benessere lavorativo è il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni la cui istituzione è prevista dall'articolo 57 comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm. e il Comitato unifica in un solo organismo le competenze del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing e che l'Amministrazione Comunale con nota del 03/03/2020 prot. n. 2962 ha aderito in associazione al CUG istituito presso il Comune di Cividale del Friuli;

### **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 a 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;

**VISTA** altresì la direttiva del 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio – Dipartimenti della funzione pubblica e delle pari opportunità - recante misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, che ha fornito indicazioni per una piena attuazione del principio di pari opportunità. In ragione degli indirizzi comunitari nel frattempo intervenuti e delle disposizioni nazionali entrate in vigore successivamente al 2007, le indicazioni operative per le pubbliche amministrazioni sono state riviste e aggiornate con la direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, che ha sostituito integralmente la precedente.

**RITENUTO** di far proprie le azioni positive proposte in quanto meritevoli di accoglimento;

**VISTO** che con lettera pervenuta tramite PEC al Comune di Manzano, protocollata in data 18/03/2022 al n. 3892 è stata trasmessa dal Comune di Cividale del Friuli la relazione 2021 e la proposta di Piano delle azioni positive triennio aprile 2022-marzo2025;

**VISTE** la Relazione del Comitato Unico di Garanzia e il Piano delle Azioni Positive, che si allegano al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A e allegato B);

**RILEVATO** inoltre che è previsto un monitoraggio periodico delle azioni individuate all'interno del piano e che le misure previste non comportano oneri finanziari;

**RILEVATO** che la presente deliberazione di approvazione del piano e il Piano stesso saranno trasmessi alle OO.SS., alle R.S.U., all'O.I.V. e ai Titolari di Posizione Organizzativa dell'Ente affinché ne diffondano i contenuti a tutto il personale dipendente per la propria area di responsabilità e verranno pubblicati sul sito istituzionale dell'ente;

**VISTO** il D. Lgs. 267/2000 "Testo unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" e successive modifiche ed integrazioni;

**VISTA** la L.R. 17/2004;

### **TUTTO CIÒ PREMESSO**

**ACQUISITO** il parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del DLGS 267/2000;

**RILEVATO** che la presente proposta di deliberazione non viene sottoposta a parere preventivo di regolarità contabile ai sensi dell'art. 5 del vigente regolamento dei controlli interni in quanto la sua adozione non comporta effetti diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

### **SI PROPONE**

**DI PRENDERE** atto della Relazione 2021 del CUG sulla situazione del personale predisposta dal Presidente del Comitato Unico di Garanzia dott.ssa Donatella Lizzero (allegato A);

**DI APPROVARE**, per le motivazioni descritte in narrativa, il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/ 2025" (aprile 2022-marzo 2025), che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato B);

**DI DARE ATTO CHE** il monitoraggio periodico delle azioni individuate all'interno del piano e delle misure di conciliazione è eseguito dal C.U.G, costituito in forma associata, con sede presso il Comune di Cividale del Friuli;

**DI TRASMETTERE** il Piano delle Azioni Positive 2022-2025 (aprile 2022-marzo 2025) alle OO.SS., alle R.S.U., all'O.I.V. e ai Titolari di Posizione Organizzativa dell'Ente affinché ne diffondano i contenuti a tutto il personale dipendente per la propria area di responsabilità;

**DI PUBBLICARE** il presente atto sul sito istituzionale dell'Ente;

**DI DICHIARARE** con separata ed unanime votazione il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 17 della L.R. 17/04.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**VISTA** la su estesa proposta di deliberazione e presa visione degli atti allegati all'istruttoria della pratica;

**VISTO** l'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli di cui alla suddetta normativa, come risulta dalle sottoscrizioni allegate al presente atto;

con voti favorevoli unanimi resi per alzata di mano;

## **D E L I B E R A**

- di approvare integralmente la proposta di deliberazione per l'oggetto indicato in epigrafe, facendola propria ad ogni effetto di legge.-

INDI con separata votazione

## **L A G I U N T A C O M U N A L E**

CON VOTI favorevoli unanimi resi mediante alzata di mano,

## **D I C H I A R A**

il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. n. 21/2003 e s.m.i.

**Pareri resi ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267:**

<b>Il Responsabile del Servizio Finanziario</b>	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere Favorevole  Data 20-04-2022  Il Responsabile del Servizio F.to Bruni Valentina
---	--

## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Pubblicazione n. **514**

Si certifica che copia della presente deliberazione viene affissa in data odierna **22-04-2022** all'Albo Pretorio di questo Comune per la pubblicazione dei quindici giorni consecutivi previsti dall'art. 1, comma 15 della L.R. n. 21 di data 11.12.2003.-.

*Manzano, li 22-04-2022*

L'IMPIEGATO RESPONSABILE  
*F.to SABOT ALBARITA*

## COMUNICAZIONI DELL'ATTO

La presente deliberazione é stata comunicata ai Capigruppo Consiliari ai sensi del articolo 1, comma 16 della Legge Regionale n. 21/2003 il **22-04-2022** protocollo n. 5696 .-.

La presente deliberazione é stata inviata alla Prefettura ai sensi dell'articolo 135, comma 2 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 il            protocollo n. .-.

## CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione, pubblicata all'albo comunale dal giorno **22-04-2022** al giorno **07-05-2022 E' DIVENUTA ESECUTIVA** il **20-04-2022** ai sensi delle vigenti disposizioni.-.

*Manzano, li 22-04-2022*

L'IMPIEGATO RESPONSABILE  
*F.to SABOT ALBARITA*

---

La presente copia è conforme all'originale depositato presso l'Ufficio Segreteria (art. 18 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445).-.

*Manzano, li 22-04-2022*

L'IMPIEGATO RESPONSABILE  
*SABOT ALBARITA*

				
<b>Comune di Cividale del Friuli</b>	<b>Comune di Corno di Rosazzo</b>	<b>Comune di Moimacco</b>	<b>Comune di Pavia di Udine</b>	<b>Comune di Pulfero</b>

				
<b>Comune di Remanzacco</b>	<b>Comune di San Giovanni al Natisone</b>	<b>Comune di San Leonardo</b>	<b>Comune di Santa Maria la Longa</b>	<b>Comune di Manzano</b>

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2021

---

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO \_\_\_\_2021\_\_\_\_\_

## **PREMESSA**

### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla presente direttiva.

### **Finalità**

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### **Struttura della Relazione**

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

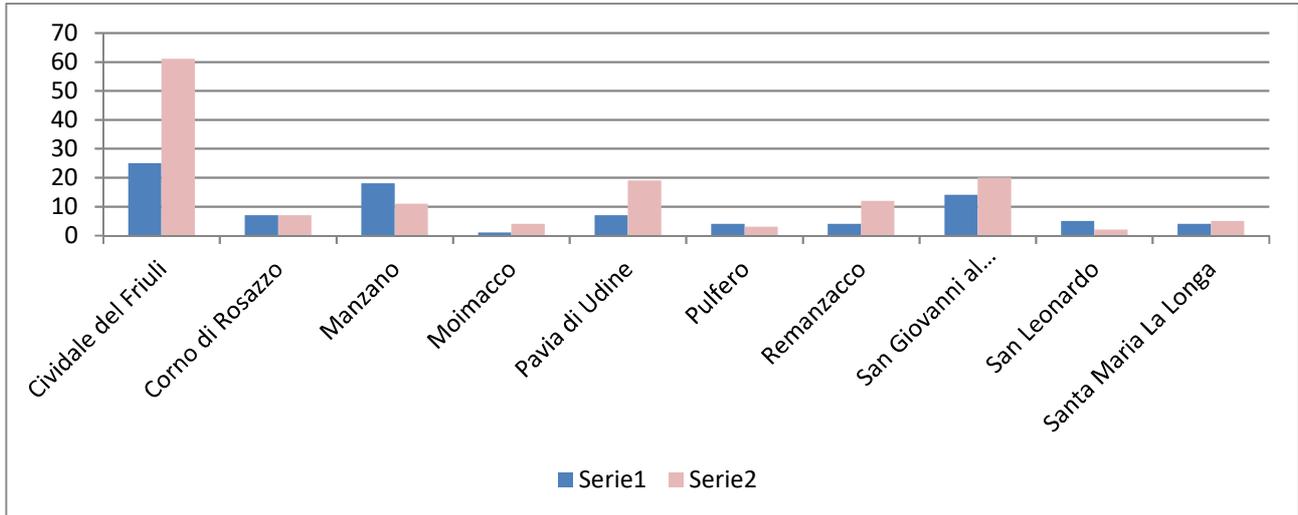
- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

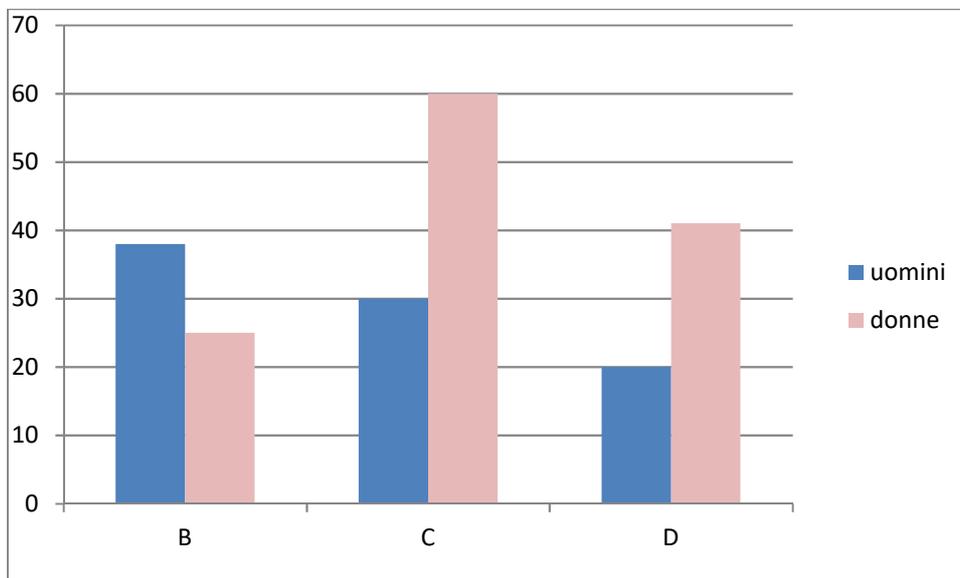
### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il personale censito è pari a **233 dipendenti di cui 144 sono donne pari al 61,80% e da 89 uomini pari al 38,20%.**



### CATEGORIE DI INQUADRAMENTO E TITOLI DI STUDIO

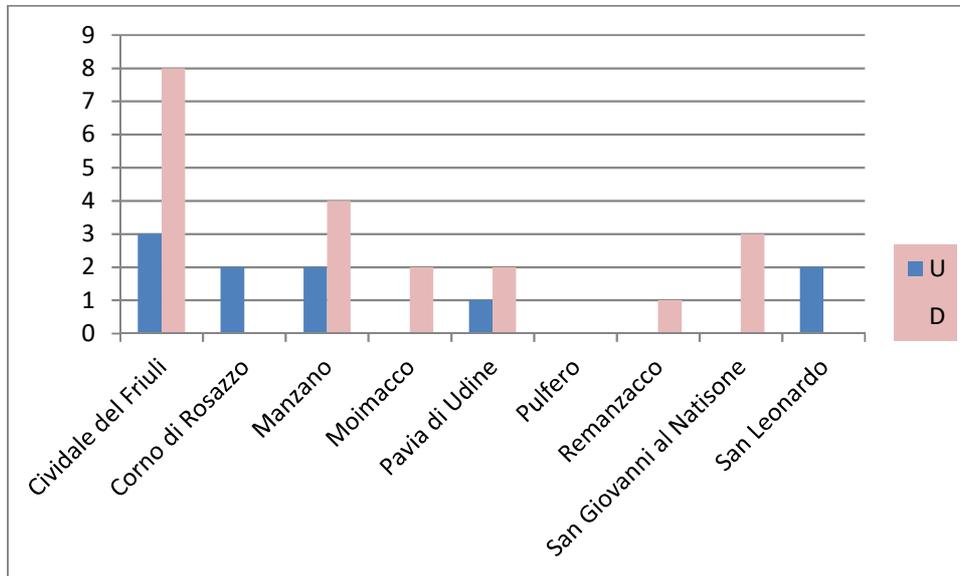
Come evidenzia il grafico le donne sono inquadrare maggiormente nelle categorie C e D.



L'età media per entrambi i generi si colloca tra il 41 e i 60 anni.

## Posizioni Organizzative/ dirigenziale

Su 233 dipendenti sono state rilevate 32 posizioni organizzative di cui 22 ricoperte da donne e 10 da uomini



### SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

La presenza è per il 87,9% a **tempo pieno** il part time e usufruito da 25 donne e 3 uomini. Anche nel 2021 è stato attivato in tutte le amministrazioni la possibilità di effettuare smart working

### SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

OBIETTIVO	AZIONE	SPECIFICHE
Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e benessere organizzativo	Percorso formativo per componenti CUG	Finanziamenti previsti a Bilancio per formazione personale. Strutture coinvolte CUG  Anno 2023
Promuovere cultura pari opportunità e benessere organizzativo	1) Pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive nel sito istituzionale dell'Ente  2) Diffusione nel sito istituzionale dell'Ente di informazioni su pari opportunità, benessere organizzativo, CUG, Consigliera Pari Opportunità  3) Raccolta osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali  4) Pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro con espressa previsione	Finanziamenti non necessari  Anno 2023

	di tale principio nei bandi di selezione predisposti da questo Ente	
Monitoraggio/raccolta dati in attuazione della Direttiva del 23/05/2007 del Ministro per la P.A. e l'innovazione e P.O	Adesione a rilevazione annuale predisposta da Dipartimento Funzione Pubblica (20 Febbraio di ogni anno)	Finanziamenti non necessari Ufficio personale in collaborazione con il CUG Anno 2022 – 2023 – 2024
Monitoraggio organico distinto per genere su richiesta del CUG	Analisi situazione personale in servizio distinta per categoria e genere	Finanziamenti non necessari Ufficio personale Anno 2022 – 2023 – 2024
Tutela benessere. Indagine su benessere organizzativo e stress da lavoro	1) Questionario sul benessere organizzativo da sottoporre a dipendenti 2) Individuazione e attuazione azioni correttive	Finanziamenti non necessari Ufficio personale in collaborazione con il CUG Anno 2024
Tutela lavoratori/lavoratrici nell'ambiente di lavoro	Azioni contro eventuali molestie sessuali, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), discriminazioni tramite l'intervento di: 1) CUG 2) Progetti idonei a prevenire/rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze sessuali, morali, psicologiche, mobbing, straining	Garantire diritto a un ambiente di lavoro sicuro, sereno caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e correttezza comportamenti Anno 2022 – 2023 – 2024 In caso di necessità azioni mirate
Conciliazione fra vita lavorativa e vita privata	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.	. Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, considerando la persona del lavoratore e le esigenze organizzative del lavoro Strutture coinvolte Ufficio Personale Periodo realizzazione In caso di necessità

Tutti i dipendenti hanno partecipato alla formazione proposta dagli Enti senza distinzione di genere. Non è stato adottato il bilancio di genere. Nelle commissioni di concorso per il reclutamento del personale vi stata una prevalenza femminile dei membri.

#### **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

*Il CUG aveva programmato una indagine tra i dipendenti per raccogliere i dati sul benessere organizzativo ma a seguito pandemia in atto questa azione verrà svolta nel 2021. In ogni amministrazione appartenente al CUG adottato, nei termini prevista dalla legge il Codice di comportamento*

*Sia i membri del Comitato Unico di garanzia che i titolari di PO sono formati ed adottano tutte le misure necessarie per prevenire situazioni di disagio lavorativo.*

*Durante il 2020 non sono state segnalate situazioni.*

#### **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

*Nel Piano della Performance non sono evidenziati obiettivi specifici di pari opportunità bensì obiettivi trasversali di buon andamento della pubblica amministrazione demandano al titolare di posizione Organizzativa l'obiettivo generale di proficua collaborazione tra i collaboratori per raggiungere il risultato.*

### **SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

*Il Comitato durante l'anno di riferimento non ha avuto l'esigenza di un confronto con le singole amministrazioni in considerazione del fatto che non ci sono state segnalazioni e necessità di un confronto Si sottolinea comunque che il Comitato Unico di Garanzia, nella persona del Presidente si trova costretto annualmente a sollecitare le singole amministrazione affinché provvedano a trasmettere i dati per la compilazione della relazione annuale.*

*E' intenzione del CUG iscriversi alla rete nazionale a decorrere dal 2023 ed utilizzare la piattaforma messa a disposizione del Ministero.*

#### **A. OPERATIVITA'**

L'evoluzione del quadro normativo ha imposto in primis di dare esecuzione a quanto previsto dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010 ("Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"), costituendo all'interno dell'Ente un 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. Il Comune di Cividale del Friuli in osservanza a quanto previsto dalla succitata norma con delibera di giunta Comunale n. 199/2014 ha istituito il Comitato unico di Garanzia nominando il presidente Contestualmente, con il medesimo atto, ha stabilito, così come previsto dalle linee di indirizzo ministeriali, di avviare le procedure di interpello delle OO.SS maggiormente rappresentative a livello di amministrazione per la designazione di un componente effettivo e un componente sostituto oltre all'interpello rivolto a tutto il personale a tempo indeterminato del Comune di Cividale del Friuli per la presentazione delle candidature. L'Amministrazione Comunale ha esteso la possibilità di utilizzo del C.U.G ai Comuni sottoscrittori dell'allora convenzione quadro intercomunale e precisamente: Buttrio, Cividale del Friuli, Corno di Rosazzo, Manzano, Moimacco, Pavia di Udine, Pradamano, Premariacco, Prepotto, Remanzacco, Santa Maria alla Longa, San Giovanni al Natisone e Torreano. Al termine delle operazioni descritte, con determinazione n. 219 del 27.02.2015, è stato nominato il CUG prendendo atto che solo le Amministrazioni comunali di Corno di Rosazzo, San Giovanni al Natisone, Remanzacco, Pavia di Udine e Santa Maria alla Longa avevano aderito. Il Comune di

Cividale, ha provveduto a riconfermare il Comitato, allo scadere dei 5 anni, con delibera di Giunta n. 58/2019 e con determina n.443/2019 sono stati rinnovati i componenti. Oltre ai comuni di Corno di Rosazzo, San Giovanni al Natisone, Remanzacco, Pavia di Udine e Santa Maria alla Longa che non hanno inviato nota per rescindere dall'utilizzazione del CUG di Cividale, hanno fatto richiesta di adesione anche i Comuni di San Leonardo, Manzano, Moimacco, Pulfero.

Con determinazione n. 1330 del 23/11/2021 il Comitato è stato integrato con un rappresentante per ogni comune aderente.

Il CUG assicura nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale, psicologica e di discriminazione

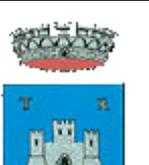
Il CUG scadrà il 28 febbraio 2023 e dovrà essere rinnovato.

#### **B. ATTIVITA'**

Il Comitato Unico di Garanzia si è riunito nel corso del 2021 due volte al fine di verificare l'efficacia e la Validità del Piano Triennale delle Azioni Positive. Durante l'anno di riferimento non ha ricevuto segnalazioni di discriminazioni o di situazioni particolari da dovere richiedere un intervento presso l' Amministrazione

#### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

*Alla luce dei dati raccolti si evidenzia una situazione positiva rispettosa del quadro di riferimento normativo del settore. Al fine di migliorare ulteriormente la funzionalità del CUG per il raggiungimento degli obiettivi ci si propone di potenziare il rapporto con le amministrazioni condividendo un percorso formativo.*

				
<b>Comune di Cividale del Friuli</b>	<b>Comune di Corno di Rosazzo</b>	<b>Comune di Moimacco</b>	<b>Comune di Pavia di Udine</b>	<b>Comune di Pulfero</b>

				
<b>Comune di Remanzacco</b>	<b>Comune di San Giovanni al Natisone</b>	<b>Comune di San Leonardo</b>	<b>Comune di Santa Maria la Longa</b>	<b>Comune di Manzano</b>

# PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2025

Adottato con delibera n. 47

del 20.04.2022

## Fonti Normative

La parità tra donne e uomini è uno dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, principio comune e condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale.

La Legge n. 125/1991<sup>1</sup> "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro", i Decreti Legislativi n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive" e n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano di Azioni Positive per la <<rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne>>. Il Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 Novembre 2005 n. 246" raccoglie e unifica buona parte delle norme in materia di promozione delle pari opportunità, prevenzione e contrasto delle discriminazioni per motivi sessuali, prevedendo all'articolo 48 la predisposizione da parte delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Comuni ed Enti Pubblici non economici di <<Piani di

<sup>1</sup> Legge n. 125/1991 abrogata dal D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, 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 favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale>>.

La mancata predisposizione del Piano, da sottoporre a parere preventivo e obbligatorio della Consigliera di Parità competente per territorio, è sanzionata ex articolo 6, comma 6, D.lgs. n. 165/2001 con il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Piano di Azioni Positive rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice e operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Con l'obiettivo di valorizzare le risorse umane di questo Ente Locale, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, viene predisposto per il Triennio 2022/2025 un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

1 Legge n. 125/1991 abrogata dal D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

## AZIONI POSITIVE

L'obiettivo generale del Piano Triennale delle Azioni Positive è la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'evoluzione del quadro normativo ha imposto in primis di dare esecuzione a quanto previsto dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010 ("Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"), costituendo all'interno dell'Ente un 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.

Il Comune di Cividale del Friuli in osservanza a quanto previsto dalla succitata norma con delibera di giunta Comunale n. 199/2014 ha istituito il Comitato unico di Garanzia nominando il presidente

Contestualmente, con il medesimo atto, ha stabilito, così come previsto dalle linee di indirizzo ministeriali, di avviare le procedure di interpello delle OO.SS maggiormente rappresentative a livello di amministrazione per la designazione di un componente effettivo e un componente sostituto oltre all'interpello rivolto a tutto il personale a tempo indeterminato del Comune di Cividale del Friuli per la presentazione delle candidature.

L'Amministrazione Comunale ha esteso la possibilità di utilizzo del C.U.G ai Comuni sottoscrittori dell'allora convenzione quadro intercomunale e precisamente: Buttrio, Cividale del Friuli, Corno di Rosazzo, Manzano, Moimacco, Pavia di Udine, Pradamano, Premariacco, Prepotto, Remanzacco, Santa Maria alla Longa, San Giovanni al Natisone e Torreano.

Al termine delle operazioni descritte, con determinazione n. 219 del 27.02.2015, è stato nominato il CUG prendendo atto che solo le Amministrazioni comunali di Corno di Rosazzo, San Giovanni al Natisone, Remanzacco, Pavia di Udine e Santa Maria alla Longa avevano aderito.

Il Comune di Cividale, ha provveduto a riconfermare il Comitato, allo scadere dei 5 anni, con delibera di Giunta n. 58/2019 e con determina n.443/2019 sono stati rinnovati i componenti.

Oltre ai comuni di Corno di Rosazzo, San Giovanni al Natisone, Remanzacco, Pavia di Udine e Santa Maria alla Longa che non hanno inviato nota per rescindere dall'utilizzazione del CUG di Cividale, hanno fatto richiesta di adesione anche i Comuni di Manzano San Leonardo, Moimacco, Pulfero.

Con determinazione n. 1330 del 23/11/2021 il Comitato è stato integrato con un rappresentante per ogni comune aderente.

Il CUG assicura nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale, psicologica e di discriminazione

A tale scopo vengono individuati Obiettivi e Azioni:

OBIETTIVO	AZIONE	SPECIFICHE
Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e benessere organizzativo	Percorso formativo per componenti CUG	Finanziamenti previsti a Bilancio per formazione personale. Strutture coinvolte CUG Anno 2023
Promuovere cultura pari opportunità e benessere organizzativo	1) Pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive nel sito istituzionale dell'Ente 2) Diffusione nel sito istituzionale dell'Ente di informazioni su pari opportunità, benessere organizzativo, CUG, Consigliera Pari Opportunità 3) Raccolta osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali 4) Pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro con espressa previsione di tale principio nei bandi di selezione predisposti da questo Ente	Finanziamenti non necessari Anno 2023
Monitoraggio/raccolta dati in attuazione della Direttiva del 23/05/2007 del Ministro per la P.A. e l'innovazione e P.O	Adesione a rilevazione annuale predisposta da Dipartimento Funzione Pubblica (20 Febbraio di ogni anno)	Finanziamenti non necessari Ufficio personale in collaborazione con il CUG Anno 2022 – 2023 – 2024
Monitoraggio organico distinto per genere su richiesta del CUG	Analisi situazione personale in servizio distinta per categoria e genere	Finanziamenti non necessari Ufficio personale Anno 2022 – 2023 – 2024
Tutela benessere. Indagine su benessere organizzativo e stress da lavoro	1) Questionario sul benessere organizzativo da sottoporre a dipendenti 2) Individuazione e attuazione azioni correttive	Finanziamenti non necessari Ufficio personale in collaborazione con il CUG Anno 2024
Tutela lavoratori/lavoratrici nell'ambiente di lavoro	Azioni contro eventuali molestie sessuali, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), discriminazioni tramite l'intervento di: 1) CUG 2) Progetti idonei a prevenire/rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze sessuali, morali, psicologiche, mobbing, straining	Garantire diritto a un ambiente di lavoro sicuro, sereno caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e correttezza comportamenti Anno 2022 – 2023 – 2024 In caso di necessità azioni mirate
Conciliazione fra vita lavorativa e vita privata	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.	. Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, considerando la persona del lavoratore e le esigenze organizzative del lavoro Strutture coinvolte Ufficio Personale Periodo realizzazione In caso di necessità

## **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale. Sarà pubblicato all'Albo On Line e nel sito istituzionale del Comuni di Cividale del Friuli Corno di Rosazzo, San Giovanni al Natisone, Remanzacco, Pavia di Udine, Santa Maria alla Longa, Manzano, San Leonardo, Moimacco e Pulfero.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento.

## **Realtà organizzativa dell'Ente**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive tiene conto della struttura organizzativa dei Comuni aderenti. L'analisi della situazione del personale dipendente è riferita al 31.12.2021. Dall'analisi complessiva dei dati acquisiti presso le nove amministrazioni si possono trarre alcune brevi e generali considerazioni.

- ✚ Totale dipendenti considerati 233 di cui il 61,80% donne;
- ✚ Non vi è un ricambio generazionale infatti l'età media sia per le donne che per gli uomini i 41 e i 60 anni.
- ✚ L'unico settore d'impiego esclusivamente maschile è quello riferito alle manutenzioni; il personale femminile è impiegato equamente in tutti gli altri settori compreso quello tecnico.
- ✚ Per quanto riguarda le categorie contrattuali si rileva che le donne sono maggiormente inquadrati nella categoria C mentre gli uomini nella B. Per quanto riguarda la categoria D la presenza femminile risulta superiore.
- ✚ Esistono forme di flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita