



COMUNE DI POZZUOLO DEL FRIULI

Via XX 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 2016/2018

Approvato con deliberazione giuntale n. 21 del 3 marzo 2016.
Aggiornato con deliberazione giuntale n. 15 del 9 febbraio 2017.

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2016 - 2018 (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 dell’uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana.

L’art. 48 del D. Lgs. 198/2006, in particolare, prevede che le Amministrazioni pubbliche adottino piani triennali di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. La Direttiva 23 maggio 2007 “*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 delle 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 -. 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.

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:

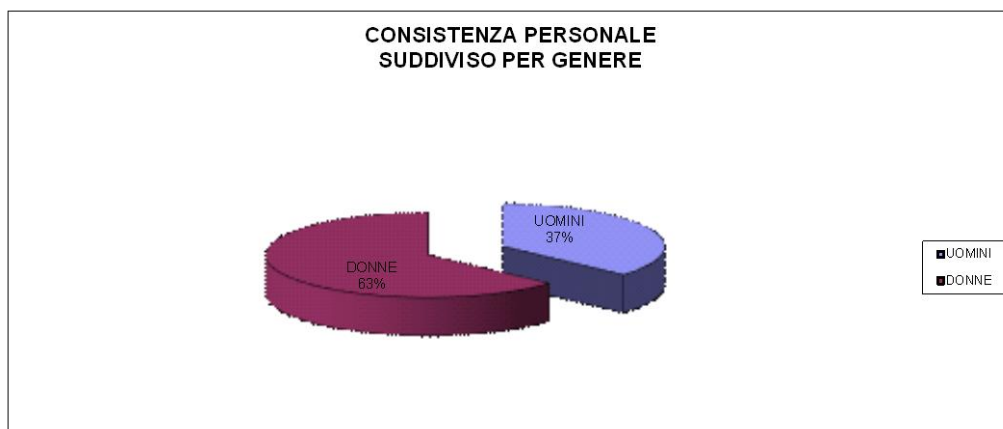
PERSONALE AL 31/12/2015

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

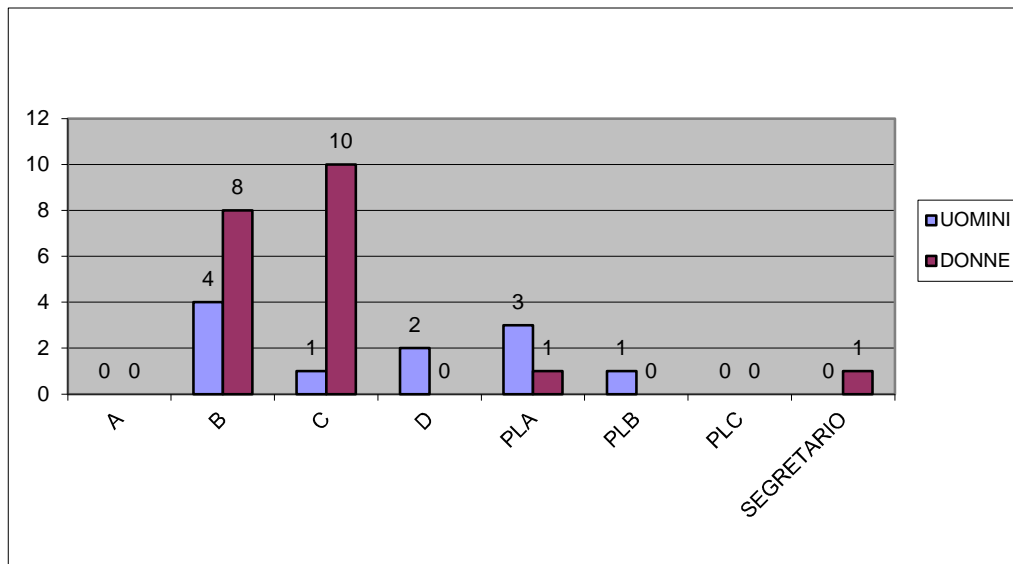
UOMINI N. 11



Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIE

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



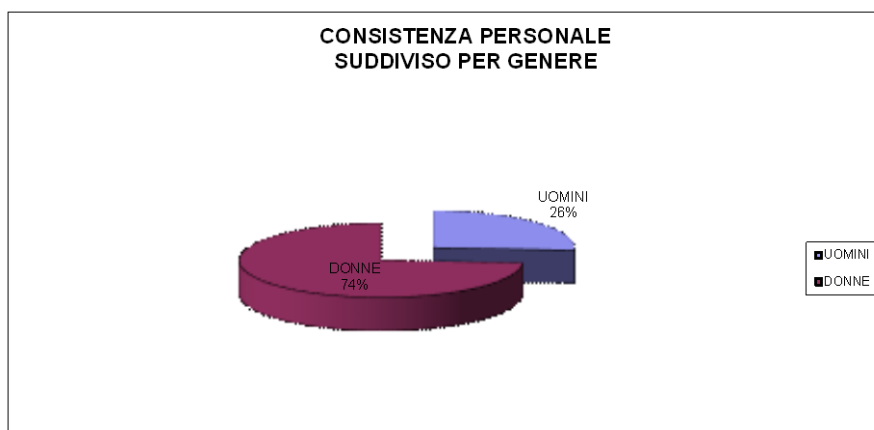
PERSONALE AL 01.01.2017

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

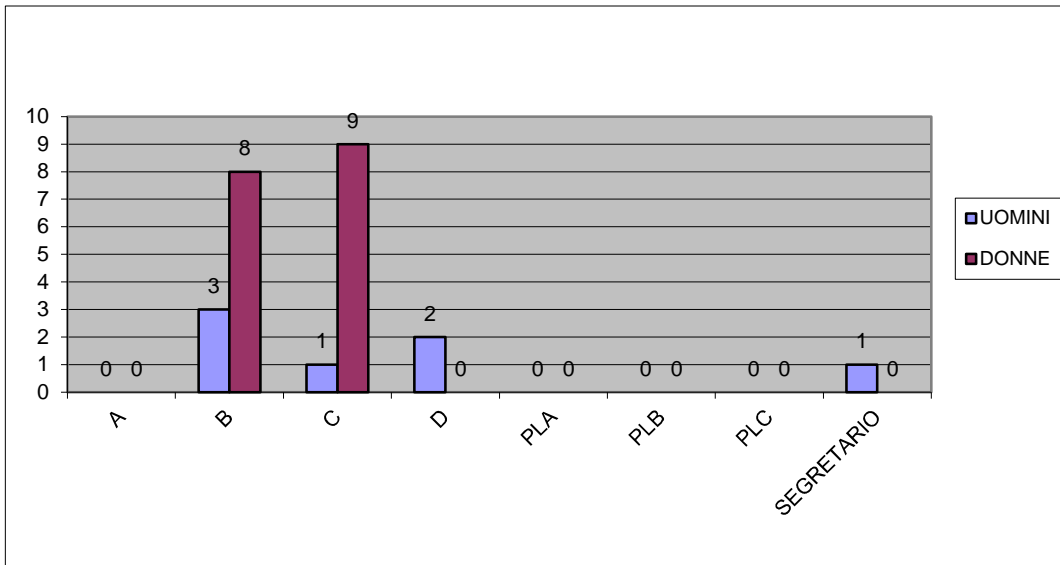
UOMINI N. 6



Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIE

COMUNE	A		B		C		D		PLA		PLB		PLC		SEGRETARIO		TOTALE	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	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



AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016/2018

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 di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario. 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	L'Amministrazione presterà particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per lungo tempo a vario titolo, 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.

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

FINANZIAMENTI	Non necessari
DESCRIZIONE INTERVENTO	<ul style="list-style-type: none">- 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. Allo scopo collabora con il C.U.G., anche con l’eventuale coinvolgimento della Commissione comunale per le pari opportunità.- 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.
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	Stanziamanti di bilancio previsti per la formazione dei dipendenti
DESCRIZIONE INTERVENTO	<ul style="list-style-type: none">- Consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi di formazione previsti nel 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;- prevedere, 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 part time a tempo determinato e, per questo in deroga ai limiti interni fissati.
STRUTTURE COINVOLTE	Gestione del personale e Area Amministrativa
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Durante tutto il triennio

Ambito di azione: Reinserimento lavorativo (OBIETTIVO 4)

FINANZIAMENTI	Non necessari
DESCRIZIONE INTERVENTO	- reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo con speciali forme di flessibilità e, se necessario, di accompagnamento.
STRUTTURE COINVOLTE	Gestione del personale, Area Amministrativa e TPO altre Aree
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	- aggiornamento sito Internet per pubblicazione piano
STRUTTURE COINVOLTE	Area Amministrativa
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Durante tutto il triennio

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio Personale, potranno essere presentati pareri e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere uno strumento effettivamente dinamico ed efficace.