

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano si prefigge di intervenire su alcune aree ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Tenuto conto della realtà e delle dimensioni dell'Ente, vengono quindi definite le seguenti specifiche **azioni positive per il triennio 2025 – 2027**:

**I - mantenimento dell'orario di lavoro** flessibile nella quasi totalità dei servizi comunali;

**II – formazione:** garantire la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare gli stessi, anche adottando atti di revisione ad hoc dell'articolazione dell'orario di lavoro, al fine di renderli accessibili ai dipendenti che abbiano obblighi di famiglia;

**III – valutazione delle prestazioni e dei risultati:** tra i vari criteri di valutazione non prevedere 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. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica;

**IV – prevenzione mobbing:** i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi terrà conto di ragioni organizzative o da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi;

**V– diffusione tra il personale dipendente della conoscenza delle opportunità offerte dalla L.R. 7 aprile 2005 n. 8 e prevenzione mobbing:** il Punto di ascolto antimobbing competente territorialmente è quello gestito dalla Associazione Educaforum APS, in convenzione con il Comune di Udine, il quale opera presso Palazzo Belgrado, in Piazza Patriarcato n. 3 a Udine, al piano terra. Gli orari di apertura al pubblico sono: lunedì e mercoledì: ore 10.00-18.00; giovedì: ore 10.00-16.00. I recapiti del Punto di Ascolto sono: Tel. 0432-1272071; email [antimobbing.udine@gmail.com](mailto:antimobbing.udine@gmail.com); PEC [antimobbing.udine@pec.it](mailto:antimobbing.udine@pec.it); sito internet <https://www.antimobbingud.it/>;

**VI – congedi parentali:** il Comune è impegnato, oltre che ad applicare puntualmente la vigente normativa, anche ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. Nel caso di congedi parentali o lunghi periodi di assenza il Comune favorisce la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo e facilita il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio;

**VII – part-time:** mantenimento di una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alla necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio;

**VIII – assunzioni:** il Comune assicura nelle commissioni di concorso la presenza di componenti femminili. In caso di parità di requisiti tra candidati idonei ed appartenenti all'uno o all'altro sesso, la scelta deve essere motivata e scevra da ragioni fondate su differenze di genere;

**IX – bandi di selezione del personale:** nei bandi di selezione per l'assunzione di personale viene attualmente e sarà in futuro garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, anche alla luce della recente riforma dei concorsi pubblici e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne. In caso di accesso a particolari profili professionali che richiedano il possesso di specifici requisiti, il Comune si impegna a verificarne la congruenza e la rispondenza al criterio di non discriminazione delle naturali differenze di genere;

**X – dotazione organica:** non risultano previsti nelle dotazioni organiche posti che siano prerogativa dell'uno o dell'altro sesso. Nello svolgimento dei compiti assegnati, il Comune valorizza attitudini e capacità personali e provvede a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

**XI – ambiente di lavoro solidale:** il Comune si impegna a informare i lavoratori e le lavoratrici sull'opportunità rappresentata dall'art. 13 CCRL 19.07.2023, a norma del quale i dipendenti possono cedere, in maniera irrevocabile e a titolo gratuito, un numero di giorni di ferie da loro maturate in misura non superiore a 5 in un anno ad altri dipendenti dello stesso datore di lavoro, qualora questi ultimi abbiano fruito di tutte le proprie ferie annuali e al fine di consentire loro l'assistenza al coniuge, al convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, ai parenti e agli affini entro il secondo grado che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. La necessità di assistenza deve risultare da apposita certificazione rilasciata dagli Enti del Servizio Sanitario Nazionale/Regionale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente nonché dalla Commissione Pari Opportunità, al fine di poter procedere, nell'ottica del miglioramento continuo, ad un adeguato aggiornamento.

**XII - Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale:** promuovere interventi formativi atti a diminuire il divario di competenze digitali dovute all'invecchiamento dei lavoratori/lavoratrici.

**XIII – Commissioni esaminatrici dei concorsi:** al fine di garantire il rispetto della parità di genere, i componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici sono individuati nel rispetto dei principi della parità di genere e di inclusione, escludendo membri palesemente portatori di pregiudizi di genere;

L'Amministrazione Comunale di Tavagnacco nel dicembre 2024 ha aderito alla Carta di Pordenone che intende promuovere una rappresentazione rispettosa della dignità della persona nell'ambito dell'informazione e della comunicazione promuovendo i principi di pari opportunità e la valorizzazione delle differenze. Come è noto, una comunicazione attenta al genere può dare un prezioso contributo alla promozione di cambiamenti culturali e alla valorizzazione delle differenze. In quest'ottica si intende prevedere una formazione di tipo teorico ad un gruppo di dipendenti che a loro volta faranno da modeling ai loro colleghi. A tal fine verranno contattati esperti del settore per un primo approccio alla tematica.

**XIV – identità di genere:** Promuovere una comunicazione istituzionale sempre più attenta alla valorizzazione dell'identità di genere;

**XV – Stereotipi e pregiudizi:** rendere consapevoli i dipendenti dei rischi derivanti dall'adesione a stereotipi e pregiudizi di genere, spesso di derivazione culturale

**XVI – strumenti di lavoro:** offrire strumenti affinché si realizzi un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi delle pari opportunità e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Nel corso dell'anno 2024 è stato inoltre dato avvio alla procedura di individuazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia che, una volta costituito, adotterà un regolamento/disciplinare per la definizione delle modalità di funzionamento dello stesso. La nomina del C.U.G. è avvenuta in data 05.12.2024 con determinazione del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria n. 1816. Con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 6 marzo 2025 è stato individuato il Presidente del Comitato.