

Allegato alla Delibera di Giunta Comunale n. 440 del 10 dicembre 2018

COMUNE DI UDINE



Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021



I. Premessa

Il presente Piano viene redatto secondo i principi di cui al D.Lgs n.165 del 30.3.2011 e come previsto dall'art. 48 - comma 1 del D.Lgs n.198 dell'11/7/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 246/2005" che prevede che, tra gli altri, i Comuni predispongano Piani 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 all'interno di ciascuna Amministrazione.

Le Azioni Positive sono misure temporanee speciali, finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni. I PAP tra 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 sussista un divario tra i generi non inferiore a due terzi.

Si rende ora necessario approvare un nuovo PAP per il triennio 2019/2021 in sostituzione di quello in scadenza, approvato con delibera di Giunta Comunale 171/2017, relativo al biennio 2017/2018. Si fa presente che in quest'ultimo periodo alcune funzioni (Polizia Locale, gestione del personale e servizio tributi) erano passate dal Comune di Udine all'Unione Territoriale Intercomunale (UTI) Friuli centrale - secondo quanto disposto dalla L.R FVG n. 26 del 12 dicembre 2014 - con contestuale trasferimento all'UTI Friuli centrale del relativo personale (pari a circa n. 112 unità).

Si ricorda che a decorrere dal 1° gennaio 2019 tali funzioni saranno nuovamente trasferite in capo al Comune di Udine, con conseguente riassegnazione del relativo personale.

Ciò premesso, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza e la prevenzione di fenomeni discriminatori, il Comune di Udine si propone di riservare grande attenzione alle tematiche di genere attraverso l'istituzione di diverse attività trasversali, ormai consolidate da tempo, di Uffici dedicati al supporto delle politiche di genere e di gruppi di lavoro trasversali ed interdisciplinari, costituiti con personale interno di diversi Servizi e senza costi aggiuntivi, dedicati alla realizzazione di azioni positive a favore della conciliazione e della diffusione delle pari opportunità all'interno del Comune.

II. Le attività consolidate che intervengono sulle tematiche di genere

- 1) **La Commissione Pari Opportunità (CPO)**- è costituita da componenti prevalentemente esterni (n. 14), con la rappresentanza di alcuni amministratori interni - componenti di diritto (n. 6) e ha l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che di fatto costituiscono discriminazione diretta e/o indiretta nei confronti delle donne. Il funzionamento della Commissione è disciplinato dal Regolamento approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 106/2008.

La Commissione per il quinquennio 2018/2023 è stata nominata a luglio 2018 dal Consiglio comunale. E' stato pubblicato un avviso pubblico per favorire la partecipazione e la nomina delle componenti esterne tra "donne rappresentative

delle associazioni, movimenti e culture del mondo femminile e persone che abbiano esperienza della condizione femminile nei suoi diversi aspetti e profili”.

Le competenze della Commissione sono:

- promuovere iniziative per valorizzare la cultura, le attività delle donne ed i temi sulla salute delle donne;
- promuovere indagini, ricerche ed analisi sulla condizione delle donne;
- individuare interventi atti a superare gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità;
- predisporre progetti di azioni positive in relazione alle normative di riferimento;
- sensibilizzare le persone di entrambi i sessi alle responsabilità familiari e professionali per facilitare la partecipazione delle donne alla vita sociale, culturale ed economica della comunità;
- oltre alle politiche di “pari opportunità” nella loro più stretta accezione, che restano certamente come priorità della sua azione, questa Commissione sta introducendo un approccio in un’ottica più ampia, attraverso percorsi per :
 - ✓ coinvolgere le donne per rinnovare i modi di prendere le decisioni;
 - ✓ moltiplicare le occasioni di scambio delle informazioni e i progetti innovativi;
 - ✓ determinare i segni principali di ordine socio-economico e culturali della città, tenendo conto del punto di vista delle donne
 - ✓ organizzare eventi ed iniziative di sensibilizzazione in occasione delle giornate internazionali dedicate alle donne quali l’8 marzo e il 25 novembre contro al violenza sulle donne.

2) La Casa delle Donne - Il Comune di Udine ha messo a disposizione la sede di via Pradamano n. 21 precedentemente utilizzata come alloggio di custodia della scuola Fermi. Svolge attività da marzo 2014 e rappresenta un luogo di incontro e scambio di competenze per associazioni, enti, comitati e in generale per le donne della città e non solo, un laboratorio di proposte per tante attività, un punto dove sviluppare iniziative e progetti condivisi, nell’obiettivo di promuovere la partecipazione femminile alla vita collettiva.

E’ attivo il Tavolo di Coordinamento della Casa delle Donne composto da referenti di associazioni femminili insieme a una rappresentanza della Commissione Pari Opportunità. Si riunisce almeno una volta al mese per definire il calendario delle iniziative e degli eventi e l’utilizzo degli spazi interni da parte di associazioni o enti che ne fanno richiesta.

All’interno della Casa è attivo anche il *Centro di Documentazione*, finalizzato a ricostruire le varie espressioni e forme del pensiero femminile. Sono affluiti e continuano ad affluire materiali, che fanno parte di fondi personali, che includono romanzi, saggi, monografie, riviste e pubblicazioni di carattere istituzionale, messi a disposizione per la consultazione.

Nel triennio di riferimento per le Azioni Positive potranno essere pensati anche diversi e/o ulteriori utilizzi degli spazi della Casa, nell’obiettivo di renderla fruibile per esigenze dell’Amministrazione e/o di realtà locali che si occupano di tematiche femminili.

3) Il Servizio Zero Tolerance contro la violenza sulle donne - già attivo da parecchi anni sul territorio comunale - è in continua evoluzione e costituisce un essenziale punto di riferimento al quale le donne della città e non solo possono rivolgersi gratuitamente, trovando uno spazio di ascolto e di sostegno concreto ai problemi dovuti a situazioni di violenza.

Il Servizio offre colloqui di consulenza, informazione e sostegno, mantiene costanti contatti con i centri antiviolenza del territorio regionale e italiano, partecipa alla 'Rete delle case e dei Centri antiviolenza operanti in Italia ed è a disposizione di ogni donna che ha vissuto o sta vivendo una situazione di maltrattamento, molestia, violenza psicologica, fisica, mentale, sessuale, economica, in famiglia e nel sociale.

Il Servizio Zero Tolerance, ideato per affrontare il problema della violenza sulle donne attraverso l'introduzione di un sistema di sinergie e di strategie coordinate tra enti con diverse competenze, per la prevenzione della violenza sulle donne, promuove e coordina servizi di supporto a tutte le donne in difficoltà.

Attualmente Zero Tolerance offre i seguenti servizi:

- informazioni e contatti attraverso il numero verde gratuito
- colloqui individuali di consulenza e informazione
- colloqui individuali di sostegno nel percorso di uscita dalla situazione di violenza
- contatti con i Servizi e le Istituzioni utili per l'uscita dalla situazione di violenza
- prima consulenza legale
- consulenza psicologica
- gruppi di mutuo aiuto (per affrontare insieme il vissuto di violenza, per scoprire la propria forza e costruire autonomia)
- per i casi più gravi offre alloggi temporanei gratuiti a donne e minori

Tra i risultati e le attività più recenti, la sottoscrizione di alcuni Protocolli d'Intesa con diverse istituzioni locali quali l'Ordine degli Avvocati di Udine, le Forze dell'Ordine e le Rappresentative Sindacali della Regione, finalizzati a costruire una rete integrata di sostegno per contrastare il fenomeno dei maltrattamenti e della violenza alle donne e rafforzare azioni di sensibilizzazione e interventi di prevenzione su tali tematiche.

4) Gruppo di lavoro per il Bilancio di Genere (BdG). Si tratta di un gruppo di lavoro interdisciplinare interno per la redazione e la pubblicazione annuale del **Bilancio di Genere (BdG)**, già attivo con una prima edizione sperimentale pubblicata nel 2007. Nato e concepito come importante strumento di rendicontazione delle spese direttamente e indirettamente di genere, nel corso degli anni il BdG ha compiuto una notevole evoluzione, compiendo il passaggio da strumento di rendicontazione a strumento di governance, con la possibilità di diventare un documento propositivo che incida sulle decisioni politiche di utilizzo dei fondi destinati alle opere strutturali sul territorio, per interventi mirati anche a favorire e tutelare le cittadine di genere femminile e indirettamente il rapporto di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia e le condizioni di sicurezza e vivibilità della città.

Negli ultimi anni inoltre, il BdG si è arricchito di una parte operativa che si occupa di rilevare, analizzare e proporre in concreto piccoli interventi di miglioramento, incentrati sui temi dei servizi di supporto attivati sul territorio a favore della conciliazione e della prevenzione della salute e sul tema giovani. In particolare sono stati realizzati alcuni

interventi di sensibilizzazione nelle scuole cittadine aventi quale oggetto l'attenzione al riconoscimento degli stereotipi di genere e la prevenzione del bullismo e del cyberbullismo. Tali interventi hanno visto la partecipazione attiva dei ragazzi e delle ragazze in età adolescenziale che sono stati coinvolti e guidati alla riflessione su argomenti di estrema attualità e interesse, allo scopo di focalizzare l'attenzione su comportamenti e usi distorti degli strumenti di comunicazione a loro disposizione.

III. I dati relativi al personale del Comune di Udine

Si riportano di seguito i dati relativi al personale dipendente del Comune di Udine al 31.12.2017. Poiché il presente Piano delle Azioni Positive si riferisce al triennio 2019/2021, è importante evidenziare che a decorrere dal 1° gennaio 2019 saranno nuovamente trasferite in capo al Comune di Udine le funzioni relative alla Polizia locale, alla gestione del personale e dei servizi tributari che nel precedente periodo aprile 2016-dicembre 2018 sono state gestite in forma associata dall'Unione Territoriale Intercomunale del Friuli Centrale.

Per effetto della riattribuzione delle competenze di Polizia locale, personale e tributi saranno trasferite al Comune di Udine n. 112 unità di personale.

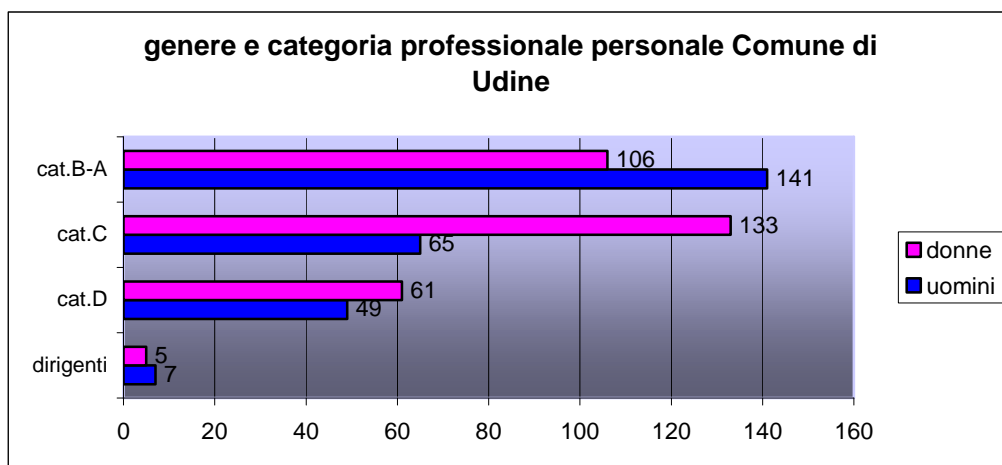
dipendenti del Comune di Udine al 31.12.2017

DIPENDENTI	NUMERO	PERCENTUALE SUL TOTALE
donne	340	60 %
uomini	228	40 %
totale	568	100 %

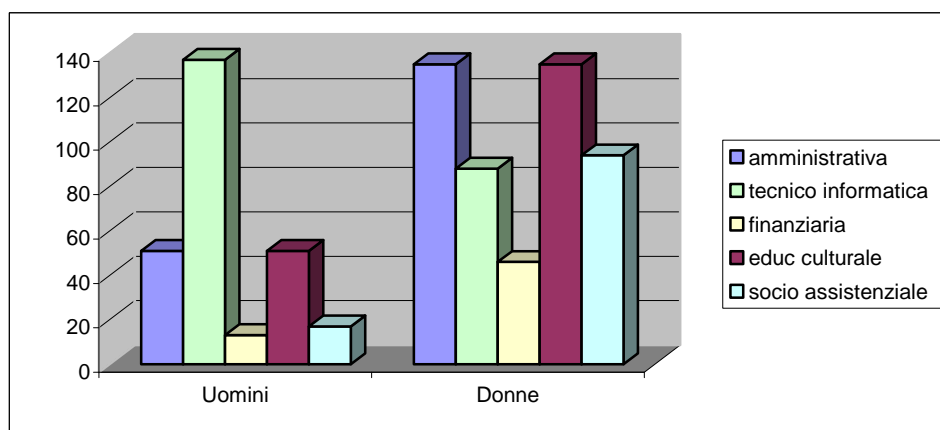
dipendenti del Comune di Udine in part time al 31.12.2017

DIPENDENTI	NUMERO	PERCENTUALE SUL TOTALE
donne	93	89 %
uomini	12	11 %
totale	105	100 %

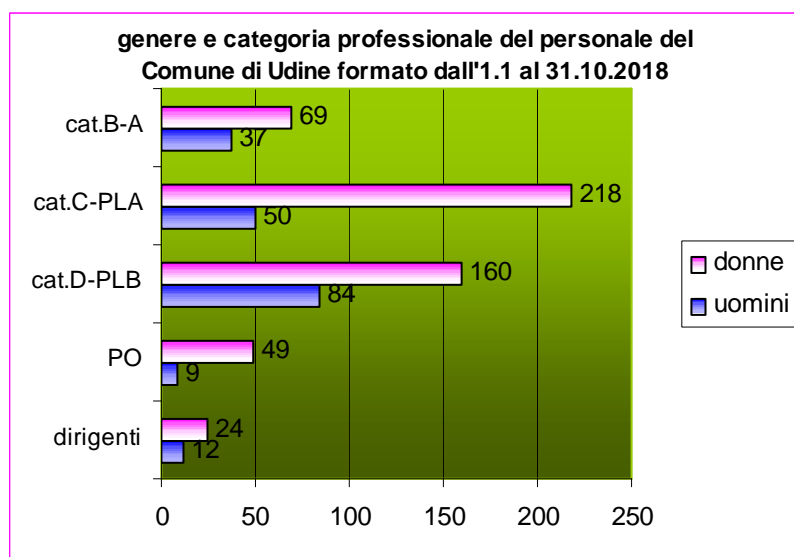
distribuzione del personale al 31.12.2017 per genere e categoria professionale



distribuzione del personale per genere e aree di competenza



formazione del personale: dati di genere sulla partecipazione del personale nel periodo 1 gennaio - 31 ottobre 2018 alle iniziative realizzate nell'ambito dal Piano della Formazione 2017-18



IV. Il Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), previsto dall'art. 21 della Legge 4.11.2010, N. 183 - è stato costituito nel 2011 per il Comune di Udine che con DG n. 170 dell'8.5.2012, ha approvato il relativo Regolamento che all'art. 4 comma 5) fissava in n. quattro anni la durata in carica dei componenti del Comitato stesso. La nomina del nuovo CUG ha subito un rallentamento per effetto del passaggio della funzione della gestione del personale all'UTI e del ritrasferimento della stessa al Comune di Udine.

Come specificato al punto III ad avvenuto ritrasferimento delle funzioni del personale, Polizia locale e tributi a decorrere dal 1.01.2019, si provvederà tempestivamente alla nomina del nuovo CUG per il Comune di Udine.

Il CUG promuove azioni di tutela e sviluppo nei confronti di tutti i dipendenti, esercitando compiti propositivi, consultivi e di verifica su temi quali :

- ❑ predisposizione di azioni positive per promuovere l'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne;
- ❑ politiche di conciliazione vita privata/lavoro;
- ❑ azioni atte a favorire condizioni di benessere organizzativo;
- ❑ prevenzione e rimozione di situazioni di discriminazione, violenze morali o psicologiche, mobbing;
- ❑ piani di formazione;
- ❑ orari di lavoro, forme di flessibilità;
- ❑ criteri di valutazione del personale;
- ❑ promozione e attuazione di azioni positive sui temi di competenza;
- ❑ collaborazione con organismi esterni ed interni, quali Commissione Pari Opportunità, gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere, etc...

Importante evidenziare che, una volta costituito, il nuovo CUG sarà l'organismo che si occuperà principalmente dell'attuazione e del monitoraggio del presente Piano che potrà essere integrato con altre Azioni Positive emerse dalle attività e dalle proposte del Comitato, anche in corso del triennio di riferimento.

VI. Il Piano delle Azioni Positive e le aree tematiche da sviluppare nel triennio 2019-2021

Tutti gli organismi dedicati alle politiche di genere, di cui al paragrafo II del presente Piano, sono coinvolti a diverso livello e con diversi compiti alla realizzazione congiunta di un unico obiettivo: promuovere e realizzare interventi mirati non solo al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e il sostegno alle pari opportunità nella comunità.

La tutela delle differenze è infatti anche un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità, valorizzando le caratteristiche e l'integrazione di genere significa innalzare il livello della qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini, fruitori del servizio finale erogato.

Per tali motivazioni sono stati individuati alcuni macro-obiettivi da realizzare nel triennio 2019-2021 a supporto dei quali vengono previste azioni positive, articolate per Aree come di seguito indicato:

- Area Conciliazione tempi lavoro-famiglia
- Area Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere
- Area Formazione e riqualificazione professionale
- Area Organizzazione e lavoro

Le azioni indicate vengono proposte nell'ottica di continuare quanto già realizzato dal precedente Piano e di rafforzare alcune attività considerate prioritarie per le tematiche di genere, per la prevenzione di ogni forma di discriminazione e per favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro.

LE AZIONI POSITIVE PROPOSTE DAL PIANO

■ Area A: Conciliazione tempi lavoro-famiglia

Obiettivo: Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di soddisfare il bisogno di conciliare meglio la vita professionale con la vita familiare dei/delle dipendenti e di innalzare nel contempo la qualità della vita.

Azione1A: Istituto del TeleLavoro - Nell'anno 2014 il Comune di Udine ha approvato il "Regolamento per la disciplina dell'istituto del TeleLavoro per il personale" e ha sperimentato l'applicazione dell'istituto. Durante il periodo di sperimentazione sono state rilevate alcune criticità che dovranno essere esaminate dal CUG al fine di migliorare l'applicabilità dell'istituto. Completata l'analisi verrà elaborata una breve Relazione finalizzata a porre i necessari correttivi da applicare poi sia in fase di Regolamentazione sia in fase di attuazione a regime del TeleLavoro.

Azione2A: Orari di lavoro e part-time - Fatte salve le esigenze di servizio e il rispetto delle vigenti indicazioni normative e dei contratti di lavoro, il Comune si impegna a favorire l'adozione di politiche di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia.

Si darà prosecuzione agli interventi già in atto quali la possibilità di concedere orari di lavoro con particolare flessibilità oraria (concordati con il Dirigente del Servizio di appartenenza) e l'utilizzo del part-time per i dipendenti che hanno necessità personali e/o familiari di particolare gravità.

Azione3A: Orari di lavoro e congedi parentali - Particolare attenzione va riservata alle modalità di fruizione dei congedi parentali, che possono incidere favorevolmente sulla conciliazione dei tempi di lavoro-famiglia. A partire da novembre 2018, ha trovato

applicazione l'art. 9 CCRL 2018, che ha introdotto l'istituto del congedo parentale a ore, aggiuntivo a quello giornaliero/mensile.

Nel corso del triennio sarà monitorato il ricorso ai diversi istituti descritti (congedi a ore, giornalieri/mensile), le modalità di utilizzo e fruizione da parte del personale del Comune di Udine, la verifica del ricorso all'istituto da parte delle lavoratrici o dei lavoratori, sempre nell'ottica di promuovere e sviluppare al meglio gli interventi di conciliazione.

Area B: Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere

Obiettivo: Sensibilizzare il personale, promuovendo la cultura di genere attraverso la diffusione delle informazioni e la promozione di iniziative sui temi di pari opportunità che abbiano rilievo sia all'interno che all'esterno dell'Ente.

Azione1B: Partecipazione e comunicazione. Con il supporto del CUG e degli altri organismi dedicati alla parità, raccogliere suggerimenti e proposte per iniziative di informazione, miglioramento dei servizi e azioni di supporto finalizzate ad alimentare la cultura di genere attraverso la conoscenza, il confronto e l'attuazione di eventi e azioni aventi quale obiettivo la effettiva realizzazione di efficaci politiche di genere. Oltre alla partecipazione è necessario poi predisporre una rete informativa che consenta la diffusione e la pubblicizzazione delle azioni e degli eventi dedicati al raggiungimento di tale obiettivo.

Azione2B: Sensibilizzazione della cultura di genere. Organizzazione di eventi di sensibilizzazione e iniziative legate alle pari opportunità e in concomitanza con le giornate internazionali sui diritti (8 marzo) e contro la violenza sulle donne (25 novembre). Le iniziative del Comune vedono il coinvolgimento della Commissione Pari Opportunità e delle risorse di comunicazione per sensibilizzare dipendenti e cittadinanza.

Area C: Formazione e qualificazione professionale

Obiettivo: Garantire le pari opportunità anche in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.

Azione1C: Partecipazione alle sessioni formative. La formazione dell'Ente è già improntata a garantire una uguale possibilità di partecipazione alle diverse iniziative proposte dal Piano delle Attività Formative progettato per soddisfare le esigenze di tutte le categorie professionali senza alcuna discriminazione di genere o di altro tipo. Per favorire ulteriormente la partecipazione del personale che usufruisce di orari particolari o di part-time, l'Ufficio Formazione, ove previste più edizioni di Corsi di aggiornamento, si impegna a programmare una articolazione dei molteplici turni di partecipazione mirata a permettere la presenza del personale non impiegato a tempo pieno, in orario di servizio compatibile con le diverse esigenze ovvero senza aggravii di orario che possano creare disagio alla conciliazione lavoro-famiglia, nel rispetto sia delle esigenze di servizio che delle scelte individuali relative all'eventuale fruizione di lavoro a tempo parziale.

Azione2C: Interventi di reinserimento lavorativo. Al fine di mantenere costante il livello di competenze acquisite, si propone di favorire il reinserimento lavorativo dei/delle dipendenti assenti per lunghi periodi, (es. rientro dalla maternità, malattia o aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare) attraverso un reinserimento graduale nell'ambito lavorativo che prevede anche un affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza, finalizzato all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza in modo da mettere a proprio agio il/la dipendente che riprende il lavoro rendendolo autonomo ed integrato nel più breve tempo possibile.

Azione3C: Interventi di qualificazione e riqualificazione professionale. Nei casi in cui il/la dipendente, dopo accertamenti sanitari del Medico competente, siano dichiarati inidonei allo svolgimento della propria mansione e vengano quindi destinati ad altra funzione, l'Ufficio competente prevede e programma percorsi di aggiornamento/riqualificazione professionale che permettano al personale in tale situazione di dedicarsi con serenità e preparazione alle nuove mansioni, in modo da reintegrarsi senza disagi e senso di emarginazione alle diverse attività lavorative.

■ Area D: Organizzazione e lavoro

Obiettivo: promuovere il benessere organizzativo e attuare politiche di sostegno a situazioni di disagio dei lavoratori e delle lavoratrici; attuare politiche di valorizzazione del personale e garantire le stesse possibilità di carriera e avanzamento nei ruoli e nelle posizioni apicali della struttura organizzativa.

Azione1D: Obiettivo importante del triennio è la realizzazione di un Progetto antimobbing destinato ai/delle dipendenti dell'Amministrazione e, in generale, a sostegno di lavoratrici e lavoratori del territorio in difficoltà per situazioni di disagio correlate all'ambiente di lavoro e a tutela di molestie morali e psico-fisiche.

Con questo progetto, in via di approfondimento e definizione, il Comune intende sostituirsi alla Provincia di Udine che dal 2007 aveva dato attuazione al Progetto SOS Antimobbing, nell'ambito della Legge Regionale 08.04.2005 n. 7.

Si prevedono attività di prevenzione e sensibilizzazione sul territorio attraverso la gestione di un Punto di Ascolto a Udine a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori (non solo dipendenti) contro molestie, discriminazioni e mobbing.

Gli obiettivi sono:

- sensibilizzare sul fenomeno del disagio lavorativo e delle vessazioni nei contesti di lavoro;
- offrire informazioni utili a riconoscere le molestie morali e psicofisiche;
- individuare le forme di malessere che possono colpire il lavoratore;
- informare sulla L.R. 7/2005 e sulle opportunità offerte dal Punto di Ascolto;
- conoscere quale percorso debba intraprendere chi vive una situazione di disagio a causa di vessazioni in ambito lavorativo.

Finalità dello Sportello è offrire consulenze gratuite in vari ambiti e per questo si avvarrà di figure di professionisti esperti in varie materie quali: psicologo, avvocato giuslavorista, medico del lavoro, medico legale e psichiatra.

Per dare continuità con l'attività svolta dalla Provincia, si potrà prevedere anche un supporto ai lavoratori in situazioni di forte disagio psicologico aggravato da eccezionali difficoltà economiche, assicurando tramite gli operatori del Punto di Ascolto, il contatto diretto con i referenti di Enti quali l'Agenzia delle Entrate, l'INPS....., per facilitare soluzioni concrete ai problemi presentati dagli utenti.

Azione2D: Competenze professionali e sviluppo delle potenzialità individuali. Mantenere e rafforzare il principio di integrazione di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane, affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano, compatibilmente con le vigenti disposizioni normative, in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale e individuale, senza alcuna disparità di genere. Estendere a tutto il personale avente i necessari requisiti, la possibilità di essere compresi nell'Albo dei Formatori al quale attingere per le aree di competenza, sia dall'interno che dall'esterno, tramite affidamento di incarichi extralavorativi assegnati per le docenze a Corsi di aggiornamento riservati al personale degli Enti Locali.

Azione3D: Commissioni e concorsi. Nelle Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni deve essere riservata alle donne la partecipazione pari ad almeno 1/3 dei componenti, come previsto dall'art. 9 del DPR 487/1994 relativo all'accesso agli impieghi nelle Pubbliche Amministrazioni.

Azioni positive rivolte all'esterno dell'Amministrazione

All'ambito degli interventi di qualificazione professionale, rivolti però all'esterno dell'Amministrazione, si riferisce il Progetto Microlab, progetto di "Azioni positive" finanziato dalla Regione Fvg, che troverà realizzazione nel 2019/2020 e rappresenta un importante intervento dell'ente locale per promuovere l'imprenditorialità delle donne del proprio ambito territoriale. Il percorso si propone di sviluppare l'occupabilità femminile nell'area udinese e in particolare la microimprenditorialità attraverso un progetto che, a partire dalla scoperta e dallo sviluppo del proprio potenziale imprenditoriale, favorisca un orientamento all'imprenditorialità delle donne grazie a strumenti di sostegno imprenditoriale quali il microcredito. Le donne selezionate (max 20) seguiranno un percorso guidato - articolato in laboratori presso la Casa delle Donne - che le supporti a disegnare la propria traiettoria lavorativa e a immaginarsi imprenditrici.

Destinatari di Microlab sono tutte le donne in età attiva residenti nell'area dell'Uti Friuli centrale, con priorità per le donne in cerca di prima occupazione, in fase di rientro nel mercato del lavoro dopo un periodo di inattività, donne che hanno perso la precedente occupazione o sotto occupate. Potranno partecipare anche donne già occupate, ma interessate a scoprire il proprio fattore imprenditoriale.

Partner del progetto sono Ires FVG e Legacoop; gli enti locali sono strumento importante per promuovere e divulgare il progetto per coinvolgere le donne del territorio potenzialmente interessate.

VII. Durata e monitoraggio delle azioni proposte

Le azioni comprese nel presente Piano vengono realizzate a favore dei/delle dipendenti del Comune di Udine e hanno validità per il triennio 2019-2021.

Eccezionalmente, per le motivazioni esposte al Capo IV del presente atto, nel periodo di vigenza sarà possibile integrarlo con ulteriori Azioni e proposte definite dal CUG e dagli organismi interni che si occupano di parità di genere.

Al fine di garantire che il Piano non sia considerato come mero adempimento previsto dalla vigente normativa ma abbia effettiva efficacia operativa e' prevista la possibilità di monitorare le Azioni adottate e organizzare la raccolta di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni fornite da tutto il personale dipendente, in modo da procedere ad un adeguata programmazione del prossimo Piano.

Il presente documento verrà diffuso a tutto il personale e pubblicato sul sito interno e sul sito istituzionale del Comune di Udine.