



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2018 – 2020

Indice

FONTI NORMATIVE		<i>Pag. 4</i>
PREMESSA		<i>Pag. 4</i>
ARTICOLI		
<i>Art. 1</i>	<i>Alcuni dati sul personale</i>	<i>Pag. 7</i>
<i>Art. 2</i>	<i>Obiettivi</i>	<i>Pag. 10</i>
<i>Art. 3</i>	<i>Obiettivo 1: Pari Opportunità</i>	<i>Pag. 10</i>
<i>Art. 4</i>	<i>Obiettivo 2: Formazione</i>	<i>Pag. 11</i>
<i>Art. 5</i>	<i>Obiettivo 3: Benessere Organizzativo</i>	<i>Pag. 11</i>
<i>Art. 6</i>	<i>Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie</i>	<i>Pag. 12</i>
<i>Art. 7</i>	<i>Monitoraggio del Piano</i>	<i>Pag. 12</i>
<i>Art. 8</i>	<i>Durata</i>	<i>Pag. 12</i>

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo–donna nel lavoro”

D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE 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”

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dall’UTI MEDIOFRIULI e dai Comuni aderenti all’Unione Territoriale Intercomunale MEDIOFRIULI per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent’anni per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità

Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione

Favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici

Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo

Promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità

Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall’art. 27 in poi, riguardano:
Divieti di discriminazione nell’accesso al lavoro
Divieto di discriminazione retributiva

Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
Divieti di discriminazione nell’accesso alle prestazioni previdenziali
Divieti di discriminazioni nell’accesso agli impieghi pubblici
Divieti di discriminazioni nell’arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali

Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
Divieto di discriminazione nelle carriere militari
Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e “**temporanee**”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed 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.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

L'UTI MEDIOFRIULI:

- con decreto del Presidente l'UTI MEDIOFRIULI n. 1 del 31/01/2017 ha approvato "Piano delle azioni positive per il triennio 2017 – 2019 per l'Unione e per i Comuni aderenti alla stessa;
- con determinazione nr. 50 del 11/05/2017 è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia per l'Unione e per i Comuni aderenti alla stessa;

Il Piano triennale di Azioni Positive 2018 – 2020, in continuità con il precedente Piano 2017 – 2019, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive dell'UTI MEDIOFRIULI sono quelli indicati nell'art. 2 del presente documento.

Art. 1

Alcuni dati sul personale dell'UTI MEDIOFRIULI e dei Comuni aderenti all'Unione

Prima di procedere con una analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni degli obiettivi previsti per le diverse annualità, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa dell'UTI e dei Comuni aderenti alla stessa. Tale fotografia, per una miglior fruibilità ed

unitarietà del Piano è stata inserita nell'allegato 1. In questa sede ci limitiamo a sottolineare qualche dato.

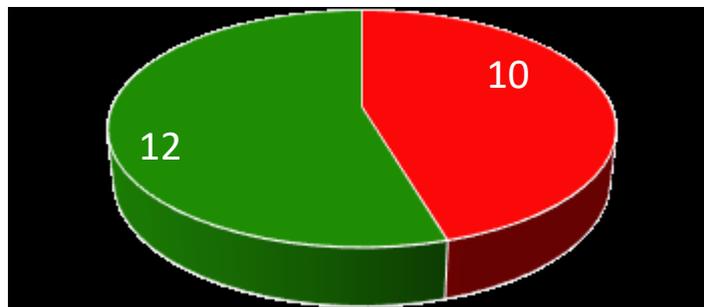
Al 1 gennaio 2018 il personale dipendente dell'UTI MEDIOFRIULI e dei Comuni aderenti alla stessa a tempo indeterminato è pari a 76 unità compresa la somministrazione di lavoro temporaneo.

Come si può evincere dalle tabelle sottostanti, si tratta di una popolazione prevalentemente femminile: le donne sono infatti il 55,26% del totale. L'altra caratteristica complessiva del personale è che il 65,91% del personale di categoria C che comprende anche la categoria PLA è di genere femminile, mentre per la categoria D è pari al 50%.

COMUNE DI BASILIANO PERSONALE AL 01/01/2018

Al 01 gennaio 2018 la situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- Totale Dipendenti n° 22;
- Donne n° 10;
- Uomini n° 12.

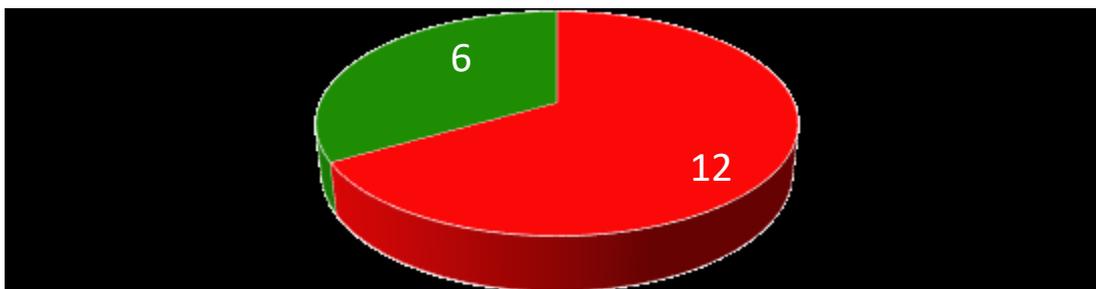


■ DONNE ■ UOMINI

COMUNE DI SEDEGLIANO PERSONALE AL 01/01/2018

Al 01 gennaio 2018 la situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- Totale Dipendenti n° 18;
- Donne n° 12;
- Uomini n° 6.

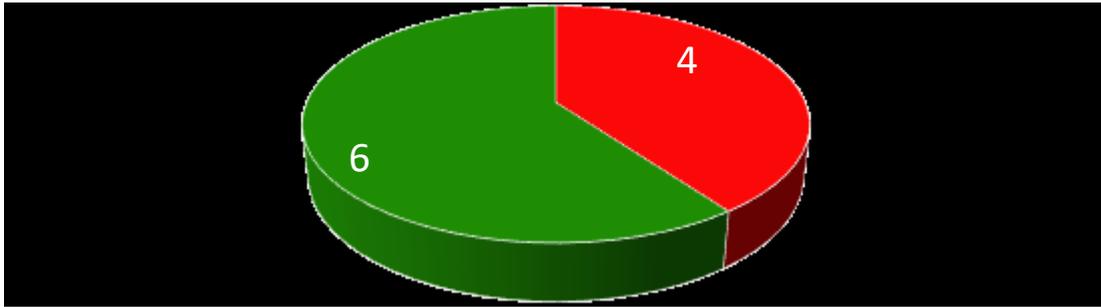


■ DONNE ■ UOMINI

COMUNE DI LESTIZZA PERSONALE AL 01/01/2018

Al 01 gennaio 2018 la situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- Totale Dipendenti n° 10;
- Donne n° 4;
- Uomini n° 6.

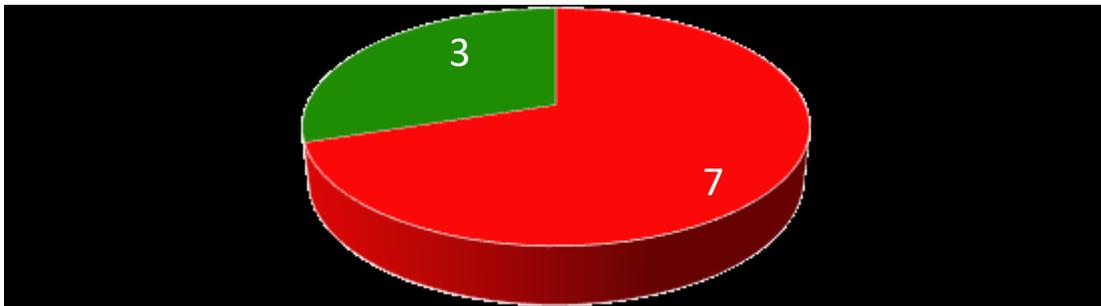


■ DONNE ■ UOMINI

COMUNE DI MERETO DI TOMBA PERSONALE AL 01/01/2018

Al 01 gennaio 2018 la situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- Totale Dipendenti n° 10;
- Donne n° 4;
- Uomini n° 6.

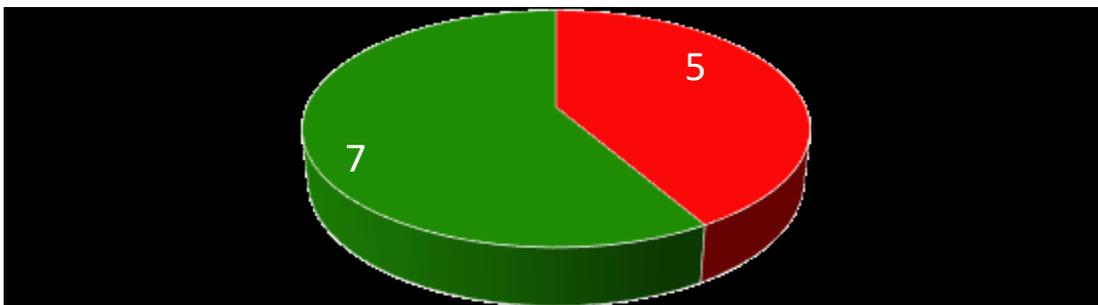


■ DONNE ■ UOMINI

COMUNE DI VARMO PERSONALE AL 01/01/2018

Al 01 gennaio 2018 la situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- Totale Dipendenti n° 12;
- Donne n° 7;
- Uomini n° 5.



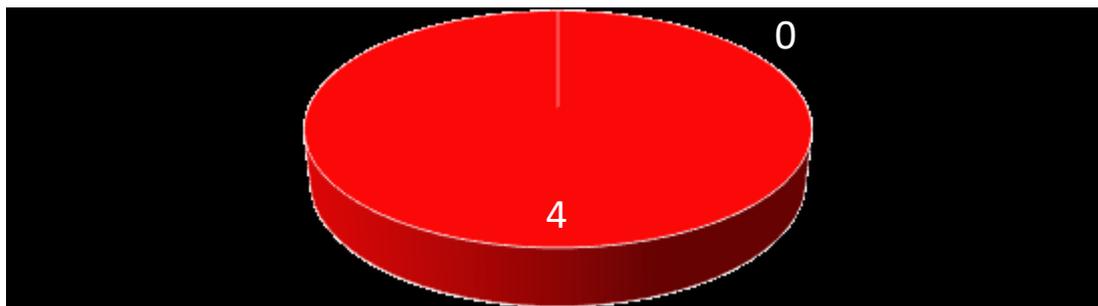
■ DONNE ■ UOMINI

UTI MEDIOFRIULI PERSONALE AL 01/01/2018

Al 01 gennaio 2018 la situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- Totale Dipendenti n° 4;
- Donne n° 4;

- Uomini n° 0.

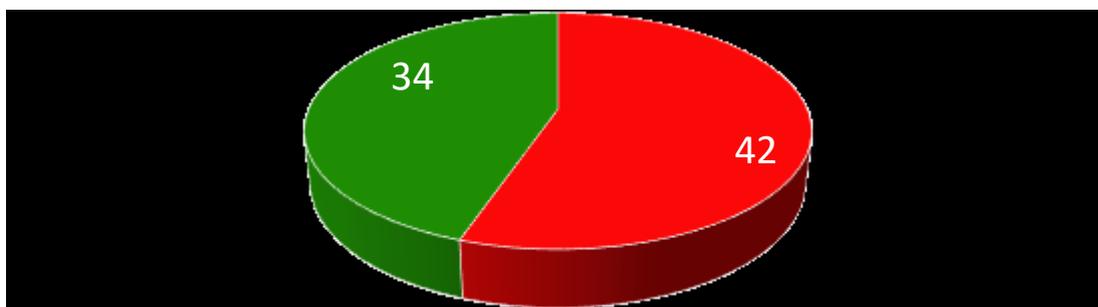


■ DONNE ■ UOMINI

TOTALE UNIONE MEDIOFRIULI PERSONALE AL 01/01/2018

Al 01 gennaio 2018 la situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- Totale Dipendenti n° 76;
- Donne n° 42;
- Uomini n° 34.



■ DONNE ■ UOMINI

Art. 2 **Obiettivi**

Nel corso del triennio 2018 – 2020 l'UTI MEDIOFRIULI e i Comuni aderenti all'unione intendono realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti tre obiettivi generali:

1. Obiettivo 1: Pari Opportunità
2. Obiettivo 2: Formazione
3. Obiettivo 3: Benessere Organizzativo

Art. 3 **Obiettivo 1: Pari Opportunità**

Il Piano Azioni Positive 2018 – 2020 si propone i seguenti ambiti su cui intervenire e le azioni specifiche da intraprendere:

a) Conciliazione:

Tipologia oraria agevolata:

- verifica della possibilità di sottoporre a revisione la modalità e le tipologie di concessione del part-time. Tale previsione potrebbe rendersi necessaria tenendo conto dell'età media dei dipendenti dell'Amministrazione, dell'aumento del lavoro di cura rivolto sempre più a familiari anziani e delle necessità dei dipendenti disabili ed invalidi;
- promuovere e favorire una maggiore conoscenza delle possibilità di concordare con il proprio Dirigente/Titolare di posizione organizzativa di riferimento e nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizi forme particolari di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e personali, così come già indicato nella regolamentazione dell'Amministrazione;

Telelavoro:

- ricognizione delle posizioni telelavorabili attivabili ogni anno e delle problematiche riscontrate in fase di attivazione per valutare l'eventuale revisione dell'attuale regolamentazione sul telelavoro;
- alla luce di quanto emergerà dalla ricognizione predetta, la verifica dei dati avverrà con il coinvolgimento del CUG, al fine di acquisire un parere su tale azione positiva, anche per la previsione di una implementazione delle posizioni di telelavoro;
- promuovere e favorire una maggiore conoscenza della specifica sezione dedicata al telelavoro nella Intranet comunale. In merito alle postazioni telelavorabili sarà fornito al CUG l'elenco delle posizioni telelavorabili attive con i relativi aggiornamenti;
- Informazione destinata al personale e alla dirigenza sui vari strumenti di conciliazione e sulle nuove tecnologie a disposizione, attraverso le schede informative già presenti nella Intranet comunale e alla predisposizione di specifici strumenti (vademecum, guide, ecc.);

b) Azioni di sensibilizzazione:

Genere:

- predisposizione di un kit informativo per neo-papà e neomamme da distribuire/comunicare ai dipendenti. È necessario, a tal fine, elaborare i contenuti e prevedere una modalità per comunicare in modo tempestivo le opportunità previste;

- promozione di una campagna interna finalizzata ad una riflessione sul ruolo dei padri/uomini e sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare anche con l'utilizzo di strumenti e metodi innovativi per la sensibilizzazione;
- costante aggiornamento, sulla Intranet comunale, delle schede della "sezione contratto" relative ai vari tipi di permesso e di congedo;

Disabilità:

- predisposizione di un kit informativo su permessi e congedi per lavoratori disabili, invalidi e per lavoratori che assistono familiari con disabilità;

Età:

- indagine specifica sul target lavoratrici/lavoratori nella fase finale della carriera lavorativa, fascia di età 61–65 anni, per evidenziare eventuali criticità/esigenze;
- sviluppo del progetto "staffetta": previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori più "anziani" (anche nell'ottica di "sostenere" e valorizzare il ruolo all'interno dell'organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l'uscita dal lavoro) favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso;

c) Altre azioni:

- strutturazione di una procedura per il "buon rientro" dei dipendenti assenti per un lungo periodo (maternità, terapie oncologiche, ecc.);
- predisposizione di un'efficace informazione, sul "Piano delle Azioni Positive" e delle azioni intraprese, al personale dipendente;
- azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni;
- realizzazione di una mappatura delle competenze dei dipendenti dell'Amministrazione;

Art. 4

Obiettivo 2: Formazione

Nell'Ambito del progetto è prevista la programmazione delle attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

In particolare, gli ambiti d'intervento saranno i seguenti:

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Art. 5

Obiettivo 3: Benessere Organizzativo

Nell'ambito del progetto è prevista la rilevazione del Benessere Organizzativo. È previsto ovviamente il coinvolgimento del CUG anche nelle fasi di analisi dei risultati dell'indagine, mirata a rilevare il grado di Benessere Organizzativo percepito dai dipendenti dell'Amministrazione e nella fase di predisposizione

del piano di miglioramento che l'Amministrazione, di conseguenza, dovrà adottare, in stretta sinergia con le azioni già previste dal presente Piano.

In particolare, gli ambiti di intervento sono i seguenti:

- a) somministrazione del questionario a tutti i dipendenti;
- b) analisi degli esiti dell'indagine ed individuazione delle criticità;
- c) predisposizione delle proposte di miglioramento, per il superamento delle criticità emerse;
- d) implementazione dei contenuti del sito web dedicato;
- e) elaborazione di proposte finalizzate alla valorizzazione delle strutture che individuano soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e di adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione;

Art. 6

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

L'UTI MEDIOFRIULI si impegna a garantire con le risorse necessarie il funzionamento del CUG e a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Art. 7

Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, l'UTI MEDIOFRIULI attiverà un percorso di valutazione, sulla base delle risorse disponibili, sotto la responsabilità del Capo Area Personale ed Organizzazione che, a fasi programmate, informerà ciclicamente il CUG.

Art. 8

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento