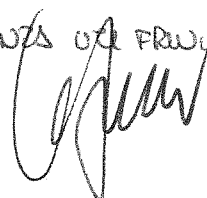


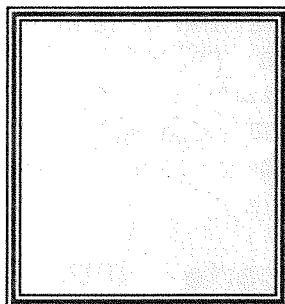
ALLEGATO A ALLA DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA UTI FRIULI CENTRALE  
N. 15 DEL 10.6.2017



**UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE  
UTI FRIULI CENTRALE**  
Area Servizi Generali e Welfare  
Servizio Risorse Umane

Allegato alla Decisione n.                    del                    dell'Ufficio di Presidenza

# Il Piano delle Azioni Positive per i dipendenti dell'Uti Friuli Centrale biennio 2017-2018



**UNIONE TERRITORIALE  
INTERCOMUNALE  
UTIFRIULI CENTRALE**

codice fiscale: 94140620306  
partita iva: 02867250306

Via Poscolle 6 - 33100 UDINE  
tel. 0432-1272569

## **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 gli Enti predispongano Piani di Azioni Positive (PAP) 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.

In considerazione del fatto che dall'1 gennaio 2017 alcune funzioni, tra le quali quella inerente la gestione delle Risorse Umane, sono passate dai Comuni alle Unioni Territoriali Intercomunali (UTI) - secondo quanto disposto dalla L.R FVG n.26 del 12 dicembre 2014 - a seguito di tale trasferimento si rende necessaria l'adozione del presente Piano per l'Ente UTI Friuli Centrale.

Ciò premesso, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza e la prevenzione di fenomeni discriminatori, l'Uti Friuli Centrale si propone di riservare grande attenzione alle tematiche di genere, attraverso Azioni trasversali, peraltro ormai già consolidate da tempo attraverso le attività previste nei PAP dei Comuni facenti parte dell'Unione, tramite un lavoro di rete degli uffici e dei gruppi interdisciplinari, senza costi aggiuntivi, mirati alla conciliazione e alla diffusione delle pari opportunità e del benessere organizzativo dei dipendenti.

## **II. I Piani dei Comuni facenti parte dell'Uti Friuli Centrale**

Si riportano di seguito le indicazioni relative alla approvazione dei PAP per i dipendenti dei Comuni attualmente aderenti all'Unione:

- Comune di Campoformido/ PAP per il biennio 2015-2017 approvato con DG n.15 del 29/1/2015;
- Comune di Pozzuolo del Friuli / PAP per il biennio 2016-2018 approvato con DG n.21 del 3/3/2016 e integrato con DG n.15 del 9/2/2017;
- Comune di Pradamano / PAP per il triennio 2016-2018 approvato con DG n.43 del 7/3/2016;
- Comune di Tavagnacco / PAP per il triennio 2014-2016 approvato con DG n.66 del 18/6/2014;
- Comune di Tricesimo / attualmente sprovvisto di PAP;
- Comune di Udine / PAP per il biennio 2017-2018 - approvato con la DG N.171 del 9 maggio 2017;

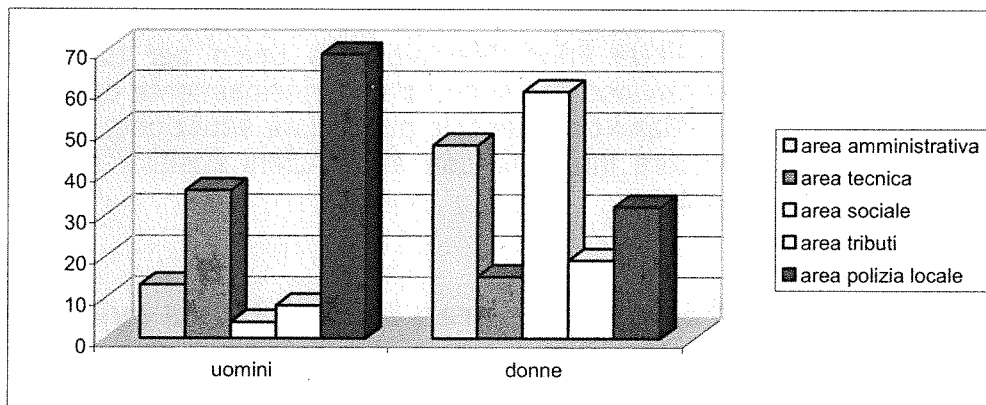
precisando che, affinché se ne condividano i contenuti, gli stessi Piani vengono allegati quale parte integrante al presente atto, come da decisione n.8 dd 11 maggio 2017 dell'Ufficio di Presidenza dell'Unione.

### III. I dati relativi al personale dell'Uti Friuli Centrale

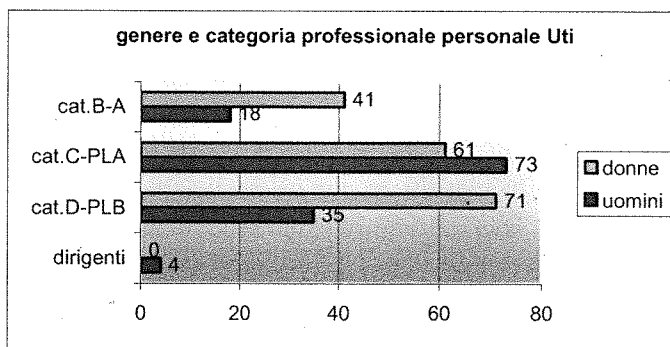
dipendenti dell'Uti FC all'1.4.2017

DIPENDENTI	NUMERO	PERCENTUALE SUL TOTALE
donne	173	57%
uomini	130	43%
<b>totale</b>	<b>303</b>	<b>100%</b>

distribuzione del personale Uti suddiviso per genere e per aree di competenza



distribuzione di genere per categorie professionali



#### **IV. Il Comitato Unico di Garanzia per tutti i Comuni aderenti all'Unione**

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 L.4.11.2010, N.183, attualmente non ancora istituito per l'Unione, dovrà svolgere le seguenti funzioni:

- promozione di azioni di tutela e sviluppo nei confronti di tutti i dipendenti dell'Uti, esercitando compiti propositivi, consultivi e di verifica su temi quali :

- 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;

Una volta costituito, il CUG dell'Uti Friuli Centrale sarà unico per tutti i Comuni dell'Unione e rappresenterà l'organismo che si occuperà principalmente dell'attuazione e del monitoraggio del presente Piano che, per tale particolare situazione, nel corso del biennio di riferimento potrà essere integrato con altre Azioni Positive emerse dalle attività decise in itinere del Comitato.

#### **V. Il Piano delle Azioni Positive e le aree tematiche da sviluppare nel biennio 2017-2018**

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 dall'Uti nel biennio 2017-2018 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:** Proposta di Estensione dell'istituto del TeleLavoro per i dipendenti dell'UTI FC - 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. A seguito del trasferimento di funzioni dai Comuni all'Unione si ritiene opportuno proporre l'estensione dell'istituto anche ai dipendenti dell'Uti Friuli Centrale attraverso l'approvazione di un unico nuovo Regolamento che, prendendo spunto da quello del Comune di Udine opportunamente modificato/integrato con i correttivi indicati dalla Relazione, possa poi essere presentato ai rispettivi Organi istituzionali per l'approvazione e la successiva possibile fruizione del TeleLavoro da parte di tutti i dipendenti dell'UTI Friuli Centrale rientranti nelle condizioni previste dal Regolamento stesso.

- esame delle criticità
- relazione con proposte di miglioramento
- redazione nuovo Regolamento
- approvazione (Giunta - Assemblea dei Sindaci)
- applicazione del TeleLavoro ai dipendenti UTI

**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, l'Unione si impegna a favorire l'adozione di politiche di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia, attraverso 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 familiari di particolare gravità.

#### 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: Promozione del linguaggio di genere. In collaborazione con le Commissioni Pari Opportunità ed il Cug attivare iniziative di sensibilizzazione inerenti l'utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e nei documenti, sia in quelli interni che in quelli destinati alle comunicazioni esterne, in modo che venga privilegiato il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere.

Azione2B: 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.

#### Area C: Formazione e riqualificazione 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 del Servizio Risorse Umane dell'Unione, 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 alla 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 riqualificazione professionale. Nei casi in cui il/la dipendente, dopo accertamenti sanitari del Medico del Lavoro, siano dichiarati inidonei/e 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: 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: 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 (da costituire) 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.

Azione2D: Commissioni e concorsi. Nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni, fatte salve le prescrizioni di Legge, dovrà essere riservata alle donne la partecipazione pari ad almeno 1/3.

## **VII. Durata e monitoraggio delle azioni proposte**

Le azioni comprese nel presente Piano, che ha validità biennale per gli anni 2017-2018, vengono realizzate a favore dei/delle dipendenti dell'Unione Territoriale Intercomunale UTI Friuli Centrale e di quei Comuni aderenti all'UTI che per motivazioni diverse rimangono sprovvisti del Piano, per sopravvenuta scadenza del biennio/triennio di riferimento o perché decidono di estendere il presente documento anche al proprio personale.

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

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 che, in ordine alle finalità dettate dalla LR 26/2014, potrà diventare unico per i Comuni aderenti all'Uti Friuli Centrale e costituire in tal modo ulteriore elemento di coesione e omogeneità per tutto il personale.

Il presente documento verrà diffuso a tutti i dipendenti dell'Uti Fc e pubblicato sul sito interno dell'Ente .

UDINE, 10 GIUGNO 2017

IL PRESIDENTE



IL SEGRETARIO GENERALE

