COPIA

Unione del Collinare

DECRETI DEL PRESIDENTE
DEL 12-06-2018 N.10

Oggetto: **Adozione piano azioni positive 2018 - 2020 Decreto Legislativo 196/2000**

IL PRESIDENTE

- PRESO ATTO che ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 56 quater della L.R. 26 del 12 dicembre 2014 "Riordino del sistema Regione-Autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia. Ordinamento delle Unioni territoriali intercomunali e riallocazione di funzioni amministrative", dal 15.04.2016 è costituita di diritto l'Unione Territoriale Intercomunale fra i Comuni di Coseano, Fagagna, Flaibano, Majano, Moruzzo, Rive d'Arcano e Treppo Grande;
- ACCERTATO che la suddetta Unione, per disposizione statutaria e a seguito delle deliberazioni dell'assemblea dei sindaci n. 9/2016, 16/2016 e 17/2016, prevede l'attivazione dal 01.01.2017 della gestione del personale e delle materie tributarie in nome e per conto dei comuni che la costituiscono, nonché per i servizi finanziari-contabili;
- VISTO l'art. 4 dello Statuto dell'Unione che dispone che l'Unione esercita le funzioni che la normativa per tempo vigente ad essa demanda, con particolare riguardo a quelle di competenza dei comuni per le quali la Legge prevede l'obbligatorio esercizio in forma associata,
- VISTO che la suddetta Unione, per disposizione statutaria e a seguito delle deliberazioni dell'assemblea dei sindaci n. 9/2016, 16/2016 e 17/2016, prevede l'attivazione dal 01.01.2017 della gestione del personale e delle materie tributarie in nome e per conto dei comuni che la costituiscono, nonché per i servizi finanziari-contabili;
- VISTO l'art. 27 del vigente Statuto dell'Unione secondo il quale l'UTI si avvale in quanto compatibili dei regolamenti del comune di Fagagna;
- ATTESO che con deliberazione n. 1 del 26.04.2016 il sottoscritto è stato eletto Presidente dell'UTI Collinare;
- RICHIAMATI:

- l'art.1 comma 1 lett. c) del D. Lgs. 165/2011 in base al quale i pubblici uffici sono organizzati al fine di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni,

assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

- l'art. 7 comma 1 del D. Lgs. 165/2011 in base al quale le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno
;

- l'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 198/2006, in base al quale le Pubbliche Amministrazioni sono tenute predisporre piani triennali 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. Detti piani, fra 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 sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

- CONSIDERATO che si sensi dell'art. 42, comma 2^ dello stesso D. Lgs. 198/2006, le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:
  a. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
  b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
  c. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
  d. 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;
  e. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
  f. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
  f bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

- VISTA altresì la direttiva del 23 maggio 2007 avente ad oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", emessa dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità;

- RICHIAMATO il D.Lgs. n. 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;

- CONSIDERATO che il piano, sviluppandosi su un arco temporale triennale si pone quale obiettivo generale e trasversale a tutti gli Enti, l'attuazione di forme di flessibilità oraria per i dipendenti, considerate misure di conciliazione per favorire una migliore armonizzazione degli impegni professionali e personali, una maggiore responsabilizzazione delle persone, l'aumento del benessere individuale e collettivo e quindi un'azione positiva sulla produttività dell'Ente e una disponibilità delle risorse umane su maggiori archi di tempo;

- VERIFICIATO che con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Ente favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;

2. agli orari di lavoro;

3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;

4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

- CONSIDERATO, pertanto, che la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle leggi in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;
- CONSIDERATO che l'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2018 e trasferito in comando dagli enti aderenti all'UTI Collinare nonché dai comuni aderenti ai servizi, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici: Personale a tempo indeterminato

Situazione al	1° Gennaio 2018	
Dipendenti di ruolo	13	
		Percentuale
Di cui Donne	11	84,62%
Di cui Uomini	2	15,38%
ovvero suddivi per categoria e genere		
	Uomini	Donne
B	1	1
C/ PLA	1	8
D / PLB		2
Dipendenti COMANDATI	14	
		Percentuale
Di cui Donne	11	78,57%
Di cui Uomini	3	21,43%
ovvero suddivi per categoria e genere		

	Uomini	Donne
B	1	
C/ PLA	2	8
D / PLB		3
Dipendenti TOTALI	27	
		Percentuale
Di cui Donne	22	81,48%
Di cui Uomini	5	18,52%
ovvero suddivi per categoria e genere		
	Uomini	Donne
B	2	1
C/ PLA	3	16
D / PLB	0	5

Come si evince dalla tabella su esposta nell'ente è presente una forte percentuale di personale di genere femminile, raggiungendo il 81,48% dell'organico a tempo indeterminato.

- CONSIDERTO che per quanto riguarda le progressioni di carriera, la formazione e le condizioni di lavoro è garantita la parità di trattamento tra uomini e donne e non si è registrato nessun episodio di discriminazione di genere.

- VISTA la Direttiva 03/02/2017, n. 1 - Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di comportamenti e atti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ostativi all'allattamento

- DATO ATTO che in caso di mancato adempimento nell'adozione del presente Piano, si applica l'art. 6, 6^ comma, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i;

- VISTO il Piano delle Azioni Positive, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);

- RILEVATO inoltre che è previsto un monitoraggio periodico delle azioni individuate all'interno del piano e che le misure di conciliazione da attivare non comportano oneri finanziari;

- FATTO PRESENTE che l'organismo che vigila e garantisce la tutela delle pari opportunità e del benessere lavorativo è il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni la cui istituzione è prevista dall'articolo 57 comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm. e il Comitato unifica in un solo organismo le competenze del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing.

- CONSIDERATO che il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è stato nominato con atto n. 4 del 27.10.2017;

- RICHIAMATE le norme di funzionamento del CUG approvato nella seduta del comitato in data 22.05.2018;

- RILEVATO che la proposta di piano è stata inviata alla Consigliera provinciale di parità, alle OO.SS. e R.S.U. in data 22.03.2018 giusto protocollo n. 1650PEC;

- DATO ATTO che il piano verrà sottoposto al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni non appena esso sarà pienamente operante;

- VISTA la Delibera di Giunta Regionale n. 1093 del 17.06.2016 che tra le funzioni della gestione del personale e coordinamento dell'organizzazione generale dell'amministrazione e attività di controllo prevede il Comitato unico di garanzia previsto con legge 183/2010;

-

DECRETA

1) di approvare, per le motivazioni descritte in narrativa il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018 - 2020, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);

2) di prevedere un monitoraggio periodico delle azioni individuate all'interno del piano e delle misure di conciliazione che saranno attivate in questo Ente nell'arco del prossimo triennio;

3) di dare atto che il piano verrà sottoposto al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni non appena esso sarà completamente operante;

4) di inviare il presente provvedimento alla Consigliera Provinciale per le Pari Opportunità e alle OO.SS. e RSU.

IL PRESIDENTE

F.to Chiarvesio Daniele

PARERE DI REGOLARITÁ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., è stato espresso parere Favorevole alla regolarità tecnica del decreto da Peresson Ruggero in data 12-06-2018.

Il Responsabile del Servizio
F.to Peresson Ruggero

PARERE DI REGOLARITÁ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., è stato espresso parere Favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione da Fabro Mara in data 12-06-2018.

Il Responsabile del Servizio
F.to Fabro Mara