

Unione del Collinare



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELL'ASSEMBLEA DELL'UNIONE

COPIA

N. 6 del Reg. Delibere di Assemblea
In data 21-03-2017

OGGETTO: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2017 - 2019 DECRETO LEGISLATIVO 196/2000

L'anno duemiladiciassette, il giorno ventuno del mese di marzo alle ore 18:30 nella sala consiliare della sede si è riunita l'Assemblea dell'Unione. Fatto l'appello nominale risultano:

		Presente / Assente
Chiarvesio Daniele	Presidente	Presente
Celotti Manuela	Componente	Presente
D'Angelo Cristina	Componente	Presente
Del Negro Valerio	Componente	Presente
Paladin Raffaella	Componente	Assente
Picco Luca	Componente	Presente
Pirrò Roberto	Componente	Presente

Assiste il Segretario UTI Ruggero dott. Peresson.

Constatato il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. Chiarvesio Daniele nella sua qualità Presidente Assemblea dell'Assemblea ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi l'Assemblea adotta la seguente deliberazione:

L'ASSEMBLEA DELL'UNIONE

- 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;

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;

Ai 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;

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 01.01.2017 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

<i>Categoria</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totali</i>
D	5		5
C	13	2	15
B	1	2	3
Totali	19	4	23

Come si evince dalla tabella su esposta nell'ente è presente una forte percentuale di personale di genere femminile, raggiungendo il 83% dell'organico a tempo indeterminato.

CONSIDERATO 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^a 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;

Rilevato che la proposta di piano è stata inviata alla Consigliera provinciale di parità, alle OO.SS. e R.S.U. in data 13.03.2017 giusto protocollo ;

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 costituito;

Vista la Delibera di Giunta Reginale n. 1093 del 17.06.201 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;

DELIBERA

- 1) di approvare, per le motivazioni descritte in narrativa il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017 - 2018, 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 costituito;
- 4) di inviare il presente provvedimento alla Consigliera Provinciale per le Pari Opportunità e alle OO.SS. e RSU.

PARERE DI REGOLARITÀ 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 13-03-2017.

Il Responsabile del Servizio
F.to Fabro Mara

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
F.to Chiarvesio Daniele

Il Segretario UTI
F.to dott. Peresson Ruggero

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal 27-03-2017 al 11-04-2017 per quindici giorni consecutivi, ai sensi della L.R. n. 21/2003 e successive modificazioni.

Unione del Collinare, li 27-03-2017

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to dott. Peresson Ruggero

ATTESTATO DI ESECUTIVITA`

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____, ai sensi dell'art.1, comma 19 della L.R. 11/12/2003 n. 21 come modificato dall'art.17 della L.R. 24/05/2004 n. 17.

Li 07-04-2017

Il Responsabile dell'esecutività
F.to dott. Peresson Ruggero



"Piano delle azioni positive triennio 2017-2019"

Con il presente piano triennale si intende favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, ai sensi della sotto indicata normativa di riferimento:

Principi fondamentali

Articolo 3 della Costituzione Italiana
Articolo 37 della Costituzione Italiana

Azioni positive

Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

Legge 25 febbraio 1992, n. 215 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile"

Decreto legislativo 19 maggio 2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"

Lavoro notturno

Legge 5 febbraio 1999, n. 25 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 1998", art. 17

Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532 "Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25"

Lavoro part-time

Legge 27 dicembre 1997, n. 449 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica", art. 39
Legge 23 dicembre 1998, n. 448 "Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo", art. 22

Legge 23 Dicembre 1999, n. 488 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", art. 20

Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES"

Maternità

Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri ,

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Decreto Legislativo 25 novembre 1996, n. 645 "Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento"

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

Pari retribuzione

Articolo 37 della Costituzione Italiana

Parità di trattamento

Legge 9 dicembre 1977, n. 903 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"

Responsabilità familiari

Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

Per ciascuno degli interventi programmatici di seguito indicati sono individuati:

- a) gli obiettivi da raggiungere;
- b) le azioni positive attraverso le quali raggiungere tali obiettivi;
- c) i soggetti ed uffici coinvolti per la realizzazione del piano;
- d) l'impegno di spesa, se necessario, per garantire la copertura finanziaria delle azioni positive;
- e) il periodo di realizzazione.

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative dirette a tutto il personale dipendente che consentano di conciliare le necessità dell'Ente e le aspettative di crescita professionale dei dipendenti, rispettando pari opportunità per entrambi i generi.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: Redazione di un piano annuale di formazione che coinvolga tutto il personale dipendente, interpellando i responsabili di posizione organizzativa per l'individuazione di tematiche di interesse.

Azione positiva 2: Informativa al personale dipendente del piano di formazione realizzato

Azione positiva 3: Programmare le attività formative tenendo conto delle particolari esigenze del personale part-time, diversamente abile e dell'articolazione oraria.

Soggetti e Uffici coinvolti: – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Copertura finanziaria: sono impegnate annualmente in bilancio al Capitolo le risorse necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con le riduzioni dei costi imposti dalla normativa statale e regionale

Tempo di realizzazione: entro il 31 dicembre di ogni anno

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, con particolare attenzione al personale con figli minori e con familiari in stato di difficoltà.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: L'amministrazione si impegna a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita già prevista e la concessione di ulteriori deroghe per l'ingresso e l'uscita per i dipendenti con motivate esigenze personali, familiari e sociali, anche in future revisioni dell'orario;

Azione positiva 2: L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente.

Soggetti e Uffici coinvolti: – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa.

Tempo di realizzazione: i dipendenti che necessitano di flessibilità d'orario per esigenze personale e/o familiari dovranno tempestivamente comunicare la propria esigenza al responsabile competente che dovrà dare risposta motivata in merito all'accoglimento o rigetto della stessa entro 30 giorni.

3. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni a mezzo e-mail/posta interna, informazione attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet istituzionale

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti ed a tutti i cittadini.

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa.

Tempo di realizzazione: aggiornamento continuo sulla normativa.

DURATA DEL PIANO e PUBBLICAZIONE

Il presente piano ha durata triennale (2017/2019).

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul Sito Internet Istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente o di chiunque interessato in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.