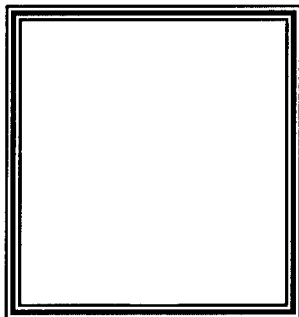


Allegato alla Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza UTI FC n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

# Il Piano delle Azioni Positive

## per i dipendenti dell'Uti Friuli Centrale

### anno 2019



## 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.

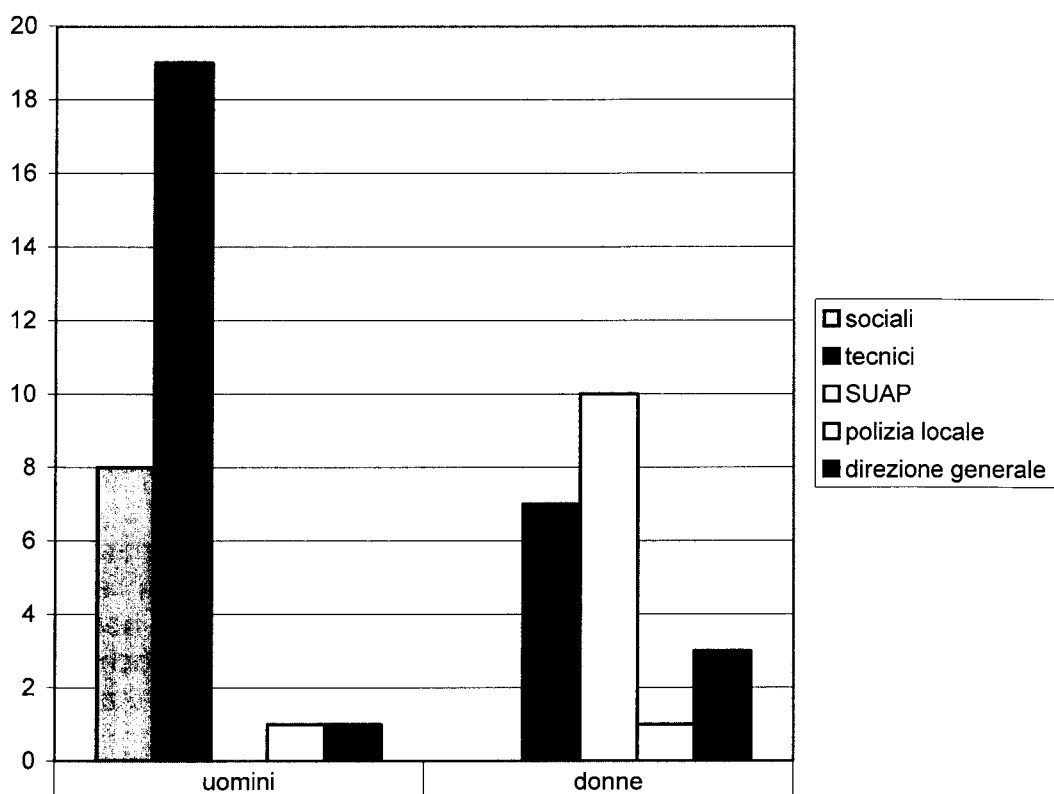
In considerazione del fatto che dall'1 gennaio 2019 la funzione del personale, precedentemente attribuita all'Unione Territoriale Intercomunale del Friuli Centrale, ai sensi di quanto disposto dalla L.R. 26/2014, è rientrata ai rispettivi Comuni, si rende necessaria l'adozione del presente Piano per l'Ente UTI Friuli Centrale, che riguardi esclusivamente i dipendenti dell'Unione stessa.

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

dipendenti dell'Uti FC all'1.7.2019

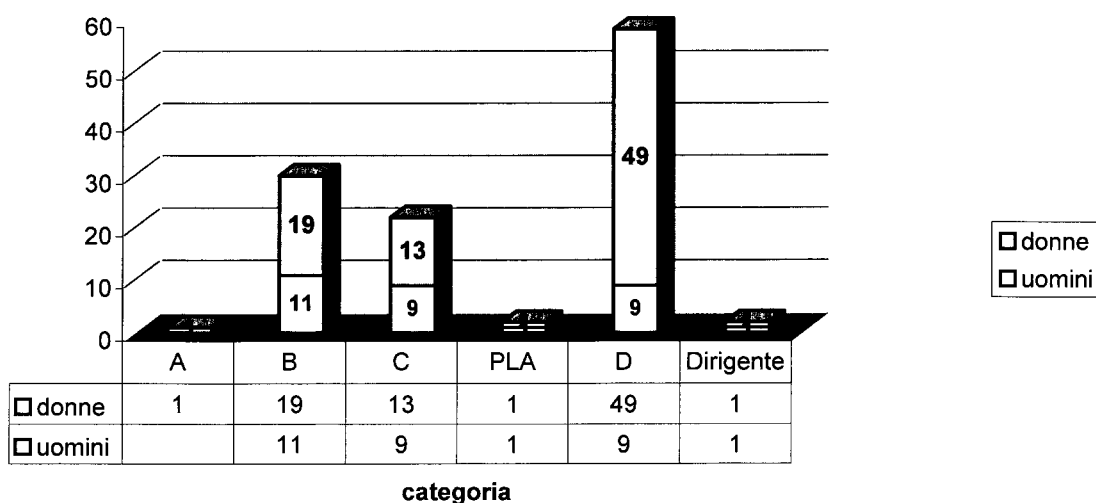
DIPENDENTI	NUMERO	PERCENTUALE SUL TOTALE
donne	84	73,04
uomini	31	26,96
totale	115	100%

distribuzione del personale UTI suddiviso per genere e per aree



sociali	8	0
tecnici	19	7
SUAP	0	10
polizia locale	1	1
direzione generale	1	3

distribuzione di genere per categorie professionali



### **III. 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 L. 4.11.2010, N.183, non è stato istituito per l'Unione Territoriale Intercomunale Friuli Centrale.

A seguito delle recenti modifiche intervenute alla L.R. 26/2014 di istituzione delle UTI e tenuto altresì conto del progressivo trasferimento in capo a ciascun Comune delle funzioni precedentemente attribuite all'UTI Friuli Centrale, iter che si concluderà entro gennaio 2020, la nomina del CUG sarà effettuata individualmente da ciascun Comune.

### **IV. Il Piano delle Azioni Positive e le aree tematiche da sviluppare nel corso del 2019**

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 i bisogni dei cittadini, fruitori del servizio finale erogato.

Tenuto conto della situazione di progressiva chiusura della Unione, il presente piano si prefigge lo scopo di proseguire con la realizzazione dei macro-obiettivi già individuati per il biennio 2017-2018. Vengono pertanto previste le seguenti 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:** 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. 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, che sarà realizzata - in virtù di una apposita convenzione- dal Comune di Udine anche per conto dei dipendenti rimasti in UTI, 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 Organizzazione e Gestione Risorse Umane del Comune di Udine, 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.

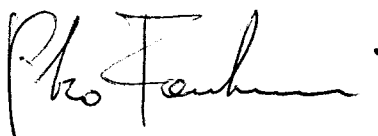
## V. Durata e monitoraggio delle azioni proposte

Le azioni comprese nel presente Piano, che ha validità per l'anno 2019, vengono realizzate a favore dei/delle dipendenti dell'Unione Territoriale Intercomunale UTI Friuli Centrale.

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

Udine, li 31/07/2019

IL PRESIDENTE



IL SEGRETARIO

