



UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE DELLA CARNIA

33028 TOLMEZZO (UD) / Via Carnia Libera 1944, n. 29

C.F. 93021640300 – PIVA 02862960305

PIANO AZIONI POSITIVE 2020 – 2022

UNIONE DELLA CARNIA E
COMUNI PARTECIPANTI E CONVENZIONATI

Premessa

Il presente Piano trova applicazione presso l'Unione della Carnia e tutti i Comuni partecipanti e a quelli convenzionati per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Comitato Unico di Garanzia è stato recentemente previsto con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 115 del 07/10/2019 e successivamente nominato con determinazione n. 839 del 16/10/2019. Visto la recente modifica dei membri del Comitato, il Piano prevede una serie di attività che verranno implementate nel corso dei prossimi mesi in considerazione del lavoro di analisi della realtà locale e delle risorse umane interessate.

Gli obiettivi del D.Lgs. 198/2006:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali e pensionistiche
- Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici.

Gli obiettivi del D.Lgs. 150/2009:

L'art. 8 *Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*, prevede che la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Gli obiettivi del D.Lgs. 165/2001:

- Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.
- Adottare propri regolamenti per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro.
- Garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra la vita professionale e la vita familiare.
- Finanziare programmi di azioni positive.

Situazione attuale

Si allega situazione attuale del personale in servizio presso l'Unione e i Comuni partecipanti e convenzionati.

L'Amministrazione garantisce che la composizione delle Commissioni dei concorsi sia conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente e che pertanto venga sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi.

La scelta dei ruoli di vertice e pertanto gli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità.

Viene garantito il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne.

A seguito delle modifiche normative, prima alla riforma derivante dalla L.R. 26/2014 che istituisce le Unioni Territoriali Intercomunali e poi della recente introduzione della L.R. 21/2019, si osserva la necessità di una maggior attenzione da dedicare alle situazioni relative al personale dipendente interessato.

Obiettivi del Piano

1. Prevedere la realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, nel rispetto dell'orario di lavoro e dei rientri pomeridiani;
2. Tenere in debita considerazione le esigenze del personale legate a motivi familiari o a particolari condizioni psicofisiche e vigilare sulla corretta applicazione degli istituti previsti a tutela di tali situazioni;
3. Continuare a garantire la pari opportunità tra tutti i lavoratori nelle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità;
4. Garantire la conoscenza al personale degli Enti interessati dell'operato e delle competenze del Comitato;
5. Adeguare gli atti regolamentari dell'Ente alle nuove disposizioni in materia di promozione delle pari opportunità;
6. Promuovere attività che vadano a incrementare il benessere organizzativo anche sull'analisi delle singole situazioni derivanti dalla riforma degli Enti Locali;
7. Potenziare la comunicazione interna e la trasparenza delle attività e delle iniziative dell'Ente in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo.
8. Promuovere attività formative anche sulla base delle richieste del personale.

Durata

Il Presente Piano ha durata triennale.

Come precisato nelle premesse, ulteriori azioni positive verranno previste ed andranno ad implementare il Piano a seguito di una più approfondita attività di analisi effettuata dal Comitato, da poco nominato.

Il Comitato si propone di utilizzare degli strumenti che possano permettere una indagine approfondita di tutte le osservazioni e dei bisogni del personale dipendente anche mediante l'aiuto di alcuni "referenti" da individuare all'interno delle singole Amministrazioni interessate.

DIPENDENTI UNIONE E ENTI PARTECIPANTI E CONVENZIONATI

COMUNE		FEMMINE			MASCHI			TOTALE GENERALE
		T.I.	T.D.	TOTALE	T.I.	T.D.	TOTALE	
1	AMARO	3		3	3		3	6
2	AMPEZZO	6		6	6		6	12
3	ARTA TERME	6		6	7		7	13
4	B.I.M.			0	1		1	1
5	CAVAZZO CARNICO	3		3	4		4	7
6	CERCIVENTO	2		2	2		2	4
7	COMegliANS	3		3	3		3	6
8	ENEMONZO	5		5	3		3	8
9	ENTE PARCO	2		2	3	1	4	6
10	FORNI AVOLTRI	3	1	4	2	1	3	7
11	FORNI DI SOPRA	5		5	6		6	11
12	FORNI DI SOTTO	3		3	3		3	6
13	GEMONA DEL FRIULI	30		30	29		29	59
14	LAUCO	2		2	5		5	7
15	OVARO	9		9	5		5	14
16	PALUZZA	8	1	9	11		11	20
17	PRATO CARNICO	6		6	5		5	11
18	PREONE	1		1	2		2	3
19	RAVASCLETTO	3		3	2		2	5
20	RAVEO	1	1	2	2		2	4
21	RIGOLATO	1		1	5	1	6	7
22	SAPPADA	5		5	4		4	9
23	SAURIS	4		4	2		2	6
24	SOCCHIEVE	5		5	4		4	9
25	SUTRIO	5		5	6		6	11
26	TOLMEZZO	29	1	30	29		29	59
27	TREPPLO LIGOSULLO	2		2	3		3	5
28	U.T.I.	34	3	37	39	3	42	79
29	VERZEGNIS	5		5	3		3	8
30	VILLA SANTINA	6		6	7		7	13
31	ZUGLIO	2		2	3		3	5
TOTALE		206			215			421