



Unione territoriale intercomunale della Carnia

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e le discriminazioni

Piano triennale azioni positive

2017-2019

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Legge n. 191 del 16.06.1998, “Modifiche ed integrazioni alle L. 15 marzo 1997, n. 59, e L. 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica”, art. 4 *Telelavoro*

DPR n. 70 del 08.03.1999, “Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell’articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191.”

Acc. del 23.03.2000, “Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell’art. 4, comma 3, della L. 16 giugno 1998, n. 191.”

CCRL del 25.07.2001, “contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali successivo a quello dell’1.4.1999.”, art. 1 *Disciplina sperimentale del telelavoro*

D.L. n. 179 del 18.10.2012, “Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese.”, art. 9 co. 7

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, art 14 *Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*

Premessa.

Il presente Piano di Azioni Positive (*Piano*) è il tentativo di attuare le prescrizioni del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (*codice*) all’interno del contesto “in progress” dell’Unione Territoriale Intercomunale della Carnia (*unione*).

L’unione è infatti un contesto nuovo, che rappresenta il futuro, ma che nel presente, per grande parte, è ancora in via di costruzione. Il perimetro geografico potrebbe cambiare, così come quello operativo.

L’organizzazione del lavoro quindi subirà modifiche dal 1.1.2017 in avanti, si può immaginare per tutta la durata del triennio di vigenza del piano.

Una maggioranza dei lavoratori sarà toccata da riorganizzazione. Questo genererà rottura di routine e necessiterà di adattamenti anche nel tempo di vita oltre-il-lavoro, che sulle donne probabilmente peserebbero di più, minando quindi le “pari opportunità”, il benessere ed anche, in ultima analisi, il servizio offerto ai cittadini.

Da qui sorge la necessità di dare una natura sperimentale, necessariamente soggetta a revisioni e ad adattamenti, sulla base dei monitoraggi, via via che le funzioni ed i soggetti saranno cambiati.

Da qui deriva anche la scelta di costruire un Piano unico per l’unione e per i Comuni che ne fanno parte.

Situazione di Partenza

Sugli ambiti di interesse del codice, rispetto ai circa 350 lavoratori a tempo indeterminato, ripartiti in 25 enti, accade che:

- due enti, unione e comune di Tolmezzo, impiegano il 30% dei dipendenti
- oltre il 10% hanno compiuto 60 anni al 31.12.2016
- meno dell’1% ha meno di 30 anni al 31.12.2016
- meno del 10% ha meno di 40 anni al 31.12.2016
- poco meno della metà sono donne
- le donne cat. D sono un terzo del totale dei D,
- le donne tpo sono meno di un terzo del totale dei tpo
- meno del 10% delle categorie D ha meno di 40 anni
- circa il 25% delle categorie D ha più di 60 anni
- circa il 15% dei lavoratori, praticamente tutte donne, beneficiano di pt
- circa il 7% dei lavoratori in cat. D ha meno di 40 anni
- circa il 6% (cioè 1) dei tpo ha meno di 40 anni al 31.12.2016
- circa la metà dei lavoratori lavora presso un comune diverso da quello di residenza
- il numero di telelavoratori è inferiore all’1%

Ciò fa considerare che:

- l’età media dei dipendenti è in aumento
- da subito ed entro 3-5 anni vi sarà un importante esodo per quiescenza
- l’esodo riguarderà una quota rilevante delle categorie più professionalizzate (D)
- nei ruoli “alti” (cat. D e TPO) le donne sono significativamente meno degli uomini

Sono dunque presenti situazioni di “non uguaglianza formale”:

- fra maschi e femmine,
- fra giovani e vecchi,
- sia nell’ambito dell’accesso al lavoro,
- sia in quello della carriera.

Inoltre, l’impatto della costruzione dell’unione sulle 25 organizzazioni va letto come un ulteriore tensore capace di aumentare la distanza tra la realtà ed il principio tutelato dalla legge delle pari opportunità.

Il senso del piano è quindi di avviare delle azioni, speciali, temporanee e sperimentali per cercare di ridurre quella distanza.

Obiettivi del piano

In generale, le azioni positive concorrono 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,
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso la formazione,
- Promuovere l'inserimento delle donne nei livelli di responsabilità,
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi,
- Riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice,
- Prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

Per il cug dell'unione, si possono definire i seguenti obiettivi da raggiungere nei 3 anni

- a) aumentare la quota di donne nei profili più elevati
- b) abbassare l'età media dei lavoratori, specie quelli nei profili più elevati
- c) prevenire i conflitti derivanti dalle riorganizzazioni

Per essi si suggeriscono i seguenti target:

- a1) le donne categoria D sono il 40% del totale cat D
- a2) le donne tpo sono il 35% del totale tpo
- b1) gli under 30 sono triplicati (in valore assoluto)
- b2) gli under 40 categoria D sono il 25% del totale
- c1) meno di cinque reclami formalizzati all'ufficio personale dell'unione in seguito alle riorganizzazioni
- c2) il numero di telelavoratori è del 10% del numero dei dipendenti che lavorano in una sede diversa dal comune in cui risiedono.

Azioni

A. Nuove leve. Una volta chiarito il fabbisogno, sia in termini quantitativi che qualitativi, di personale da reperire "sul mercato" (cioè quella che si stima di al di fuori della mobilità intracomparto), si individuano alcune attività di reclutamento, cioè finalizzate a rendere attraente il lavoro nella P.A. e ad aumentare il numero di candidate e candidati – specie quelli con meno di 30 anni – alle selezioni che le organizzazioni dell'ambito dell'unione Carnia indiranno. A titolo indicativo: attivazione di collegamenti con l'Università e colle classi quinte delle scuole superiori locali; serate informative/formative;....

B. Formazione rosa. Una volta descritte le posizioni che servono alle organizzazioni dell'ambito dell'unione, secondo la progressione della riorganizzazione dei servizi fra Comuni e unione, si avvia un processo di mappatura competenze. Sulla base delle risultanze, si costruiscono i piani di formazione, considerando con la dovuta attenzione le azioni di formazione destinate alle donne, soprattutto in termini di accessibilità.

C. Flessibilità oraria. In almeno una organizzazione dell'ambito dell'unione sarà progettata, negoziata e sperimentata una forma di orario flessibile "multiperiodale", con attenzione a limitare l'orario di compresenza giornaliera dei lavoratori. Inoltre, nell'assegnazione delle posizioni organizzative le organizzazioni dell'ambito Uti promuovono adeguate forme di flessibilità, coerenti cogli obiettivi del Piano.

D. Telelavoro. Per adempiere al d.l. 179/2012, che prevede l'adozione e pubblicazione del piano del telelavoro, e alla l. 124/2015 art. 14, sulla base dell'organizzazione che via via si andrà a definire, servizio per servizio saranno:

- descritte le posizioni telelavorabili,
- definiti i criteri di priorità per l'accesso a quelle posizioni
- attivate le posizioni.

E. Informazione riguardo a norme e diritti. Saranno rese facilmente accessibili (attraverso intranet dell'unione, oppure altri strumenti quali riunioni, vademecum ...) le informazioni su norme, obblighi e diritti relative sia alla riforma delle autonomie locali, sia alla riorganizzazione in atto, sia all'attuazione del principio di uguaglianza e delle azioni positive di cui al presente piano.

F. Prevenzione conflitti. Tutte le azioni previste dal Piano saranno promosse dall'Uti, che opererà in collaborazione con le organizzazioni sindacali.

Monitoraggio

Ogni sei mesi, a partire dal 30/09/2017 l'unione pubblica una relazione sullo stato di avanzamento del Piano sul proprio sito internet .

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.
