

**UNIONE DEI COMUNI DEL  
CONSELVANO**

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-26**

Il D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi riguardanti le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e le disposizioni in materia di azioni positive per la realizzazione delle parità uomo donna nel lavoro.

In questo senso occorre evidenziare, in primo luogo, l’art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 21 della Legge n. 183/2010, che “teorizza” proprio l’attuale concetto, esteso, ricco e pervasivo, di uguaglianza sostanziale sul lavoro e prevede che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità ed opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”*. In tal modo la norma, evidentemente, rende espliciti ulteriori profili di potenziali discriminazioni, in aggiunta a quelle di genere, a sottolineare nuovi campi, meno immediati, in cui la discriminazione si può sviluppare (ad es. la sicurezza sul lavoro). Lo stesso art. 7, comma 1, al periodo finale, del D.Lgs. da ultimo citato, inoltre, esige, che le *“pubbliche amministrazioni garantiscano altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”*, aprendo un campo immenso per azioni positive (e non semplicemente, difensive e passive).

Anche la direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per le pari opportunità, emanata il 23.05.2007, si propone l’obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità volte a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Il Piano Triennale rappresenta quindi uno degli strumenti per offrire alle lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere le attività di competenza in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di disagio.

L’Unione dei Comuni del Conselvano, compatibilmente con le esigenze di servizio, intende agevolare la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a parziale e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mediante l’introduzione di maggiore flessibilità nell’articolazione oraria, avendo cura nel contempo di agevolare l’accesso ai servizi da parte dell’utenza, favorire l’adozione di misure atte a garantire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della

posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, individuare concrete opportunità di sviluppo e di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, nonché individuare iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, è necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa dell'Unione dei Comuni del Conselvano, di cui riassumiamo i dati:

Al 31 dicembre 2023 il personale dell'Unione dei Comuni del Conselvano è pari a 49 unità, incluso il personale in convenzione con altri enti, di cui 18 uomini e n. 31 donne; si tratta di una popolazione prevalentemente femminile, le donne rappresentano infatti il 63,2 % del totale.

L'altra caratteristica sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione è l'età che risulta piuttosto elevata (55 anni). Si evidenzia che la fascia di popolazione lavorativa più numerosa è quella fra i 50 e i 60 anni.

Nessun dipendente con ruolo apicale ha meno di 45 anni e il 60,0% supera i 55 anni.

Tra gli istituti di conciliazione, al 31/12/2023 il part-time era utilizzato da quattro persone di cui tre donne ed un maschio; in entrambi i casi l'età media degli utilizzatori è pari o superiore a 50 anni.

La suddivisione di genere degli utilizzatori del part time è al 75% femminile.

Il personale dirigente, sia a tempo indeterminato che determinato, è pari a 5 unità di cui il 60 % femminile.

Il ruolo di Segretario dell'Unione nel 2023 è stato svolto da un vicesegretario fino al 5/03/2023.

Dal 6 marzo 2023 il posto di segretario dell'Unione è ricoperto da una donna.

Il piano dell'Unione dei Comuni del Conselvano è rivolto ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti della stessa e intende privilegiare azioni trasversali superando la concezione che le azioni positive siano rivolte esclusivamente alle lavoratrici. Con il presente piano l'amministrazione Unionale intende adottare misure utili a favorire pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale con particolare riferimento alle seguenti azioni:

- sostenere il CUG supportandone il funzionamento e le iniziative che intende porre in essere;
- avviare un percorso di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa;
- promuovere la partecipazione del personale a corsi di formazione professionale che offrano ai lavoratori possibilità di crescita e di miglioramento;
- reclutamento del personale e sviluppo carriera professionale;
- promuovere il benessere organizzativo ed individuale: verso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro;
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni su temi delle pari opportunità.

## 1. Descrizione Intervento: **CUG Comitato Unico di Garanzia**

Azioni:

- a) Nomina dei componenti del Comitato Unico di Garanzia;
- b) formazione dei componenti del CUG in relazione alle tematiche della promozione del benessere organizzativo e per la lotta alle discriminazioni;
- c) fornire al CUG i dati e le informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività;
- d) istituire un'area web dedicata al CUG al fine di implementare gli strumenti per la diffusione delle informative ai dipendenti e delle iniziative attivate; istituzione di un'apposita casella di posta elettronica.

## 2. Descrizione intervento: **Conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa**

Azioni:

- a) avviare un monitoraggio della situazione del personale dell'ente con particolare attenzione alle situazioni familiari e ai carichi;
- b) 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;
- c) monitoraggio delle richieste/concessioni di modifiche temporanee dell'orario di lavoro;
- d) previsione di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- e) previsione di agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati;
- f) raccolta da parte dell'ufficio personale di informazioni e normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

## 3. Descrizione Intervento: **Formazione professionale**

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quanto altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a

vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Azioni:

- a) realizzazione di un'analisi dei fabbisogni formativi percepiti, finalizzata a favorire la formazione permanente dei dipendenti nell'ottica di una costante qualificazione professionale, nell'ambito delle risorse disponibili;
- b) i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori con disabilità;
- c) predisposizione di riunioni di settore con ciascun dirigente al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di conferenza dei responsabili;
- d) favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi anche mediante interventi formativi e di aggiornamento al fine di riallineare le conoscenze su normative nel contempo intervenute;
- e) attivazione degli istituti per il diritto allo studio in linea con le recenti disposizioni normative.

#### **4. Descrizione intervento: reclutamento del personale e sviluppo carriera professionale**

Azioni:

- a) stabilire nelle selezioni requisiti di accesso e prove di valutazione che non discriminino i candidati sulla base del loro genere;
- b) fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- c) utilizzazione di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, senza discriminazioni di genere;
- d) affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni;
- e) prevedere la composizione delle commissioni di concorso con la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile.

## 5. Descrizione Intervento: **benessere organizzativo**

Azioni:

- a) avviare iniziative per la realizzazione di un'indagine sul clima e il benessere organizzativo al fine di pianificare azioni finalizzate al miglioramento del benessere percepito e migliorare i processi di coinvolgimento, partecipazione e comunicazione;
- b) analisi specifica delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'ente;
- c) valutare la possibilità di attuare interventi di sostegno lavorativo ai dipendenti appartenenti alle categorie protette ex Legge n. 68/1999;
- d) individuare azioni organizzative/gestionali dirette a ridurre (ove ce ne fossero) o prevenire le condizioni di stress-lavorativo correlato;
- e) promuovere il benessere organizzativo ed individuale verso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro.
- f) prevedere l'eventuale istituzione di uno sportello di ascolto per i dipendenti.

## 6. Descrizione Intervento: **informazione**

Azioni:

- a) pubblicazione di notizie e dati sull'Amministrazione di interesse per i lavoratori e le lavoratrici, tra cui siti di riferimento per le normative sui diritti in ambito lavorativo;
- b) diffusione di materiale sulle pari opportunità e sensibilizzazione sulle pari opportunità per funzionari, dipendenti e collaboratori;
- c) raccolta di proposte e suggerimenti da parte del personale;
- d) promozione di buone pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità.

## 7. Descrizione dell'intervento: **Misure antidiscriminatorie**

Richiamata la delibera ANAC del 30/10/2018, pubblicata in G.U. del 19/11/2018, che reca il Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 (c.d. Whistleblowing) e le corrispondenti linee guida contenute nella delibera ANAC n. 469 del 09/06/2021 è obiettivo dell'amministrazione perseguire ogni azione discriminatoria.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di

lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o al proprio superiore gerarchico. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, oltre tutti gli adempimenti previsti dalla norma, può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia (CUG); il Presidente del CUG deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile della prevenzione; a tal proposito si ricorda che l'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 51, della Legge 190/2012, modificato dalla Legge n. 179 del 2017, prevede una disciplina a tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito ponendo le seguenti disposizioni:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del dipendente che segnala illeciti;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni come descritto dalla legge 30/11/2017 n. 179, fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante.

#### **8. Descrizione obiettivo: sicurezza sul lavoro**

- a) Verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- b) collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- c) nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. La dotazione organica dell'ente deve essere strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere.

#### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2024/2026).