

COMUNITÀ MONTANA ALTA VALTELLINA  
PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD  
ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA': 2024-2026

---

INDICE

**PREMESSA.**

**SEZIONE I: Riferimenti normativi**

**SEZIONE II: Programma generale e di base.**

**SEZIONE III: Finalità di Giunta e modalità attuative pag.**

**SEZIONE IV: Il programma**

**SEZIONE V: Durata**

**PREMESSA**

1. In ordine al problema delle pari opportunità è prevista la redazione del documento previsto dal d. lgs 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il quale, all’art. 48, prescrive che siano redatti Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Tale documento coincide con il presente Piano, compilato in coordinamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione redatto per il medesimo periodo.
2. Il Piano viene redatto in maniera analitica dato che è necessario definire adeguatamente i principi di base, i criteri di riferimento, le modalità da porre in essere al fine di attuare nella maniera migliore le azioni ritenute utili per conseguire in maniera coordinata e sinergica gli scopi delle pari opportunità tenendo anche conto delle loro peculiari singolarità.
3. Il Comitato Pari Opportunità è stato sostituito dal Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) in base all’art. 21 lett. c) della l. 4 novembre 2010, n. 183, modificata dalla l. 10/2011.
4. E’ necessario:
  - analizzare il contesto giuridico e culturale nel quale la Giunta opera per definire le proprie finalità inerenti lo specifico problema (approfondimento culturale sul tema in base agli intendimenti di Giunta);
  - definire un concetto di intervento / interventi che sia funzionale agli scopi stessi (azione / azioni positive che devono essere conseguite da parte della Direzione amministrativa);
  - gestire tali attività nel quadro – che deve essere coerente e sinergico – delle altre finalità di Giunta e dei connessi obiettivi.

# COMUNITÀ MONTANA ALTA VALTELLINA

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA': 2024-2026

---

### SEZIONE PRIMA RIFERIMENTI NORMATIVI

#### Generalità

La L. 28 novembre 2005, n. 246 sulla “semplificazione e riassetto normativo per l’anno 2005”, all’art. 6, ha delegato il Governo ad adottare, entro la fine del 2006, un decreto legislativo “per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, nel rispetto del principio dell’individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione (...) anche per realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione europea e nel rispetto dell’art. 117 della Costituzione”.

#### Il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Tale delega è stata posta in essere con il D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il quale – riformando l’art. 7, co. 5 del D. Lgs 23 maggio 2000, n. 196 – precisa, all’art. 48, come sia necessario:

- “realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane”, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale; “garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori”; “applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato” (art.1, co.1, let *c*) del d. lgs 30 marzo 2001, n. 165) – sulle “finalità ed ambito di applicazione” delle “norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”);
- assicurare “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” (art. 7, co. 1 sulla “gestione delle risorse umane” del predetto d. lgs 165/2001);
- garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
  - riservare alle donne, “salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”, tenendo, naturalmente, conto di quanto previsto all’art. 35, co. 3, lett. *e*) del medesimo d. lgs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di: “esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”;
  - adottare atti regolamentari “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” nell’Ente, “adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione”, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
  - finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive.

Dopo tali precisazioni l’art. 48 prevede che siano predisposti tali “piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, 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, ai sensi dell’art. 42, co. 2, let. *D*, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

# COMUNITÀ MONTANA ALTA VALTELLINA

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA': 2024-2026

---

Bisogna tener conto che, qualora il Piano di azioni positive non sia redatto, l'Ente non può assumere altro personale, compreso quello appartenente alle categorie protette (art. 6, co. 6 del d. lgs 30 marzo 2001, n. 165).

### **La Direttiva dei Ministri per le Riforme e per le Pari opportunità.**

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione, il 26 giugno 2019 ha emanato una Direttiva sulle "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" (G.U. n.184 del 7 agosto 2019). Tale direttiva definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198".

La Direttiva indica le azioni da attuare a cura delle amministrazioni:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni;
- piani triennali di azioni positive;
- politiche di reclutamento e gestione del personale;
- organizzazione del lavoro;
- formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- rafforzamento dei Comitati unici di garanzia.

Come si è accennato, per quanto riguarda l'adozione dei Piani triennali di azioni positive, l'Ente è tenuto a iniziative per promuovere le pari opportunità e l'eventuale sanzione in caso di inadempienza consiste nel divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

In ordine all'individuazione dei tipi di azioni positive più adeguate e funzionali, conviene analizzare il contesto delle varie aree d'intervento:

prima area: prevenzione e rimozione delle discriminazioni:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

seconda area: piani triennali di azioni positive:

- La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.
- In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al

# COMUNITÀ MONTANA ALTA VALTELLINA

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA': 2024-2026

---

Piano della performance.;

terza area: politiche di reclutamento e gestione del personale:

- a) rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);
- d) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;
- e) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- f) tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

quarta area: organizzazione del lavoro:

- attuare le previsioni di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 e di cui alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, adottata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017, nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato. Quanto sopra anche in ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza;
- garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
- favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;
- promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

quinta area: formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:

- garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 165 del 2001);
- curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di

# COMUNITÀ MONTANA ALTA VALTELLINA

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA': 2024-2026

---

lavoro (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008). Le pratiche di valorizzazione delle differenze, l'adozione di strumenti di conciliazione e l'adozione dei Codici etici e Codici di condotta sono da ritenersi idonei strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità;

- avviare azioni di sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere; la ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma contemplare tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali). Le statistiche devono essere declinate, pertanto, su tre componenti: uomini, donne e totale;
- utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. persone anziché uomini);
- promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento, si auspica, quindi, che la predisposizione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

sesta area: rafforzamento dei Comitati unici di garanzia

- Nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.
- Quanto alla funzione consultiva, il CUG svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale. A tale proposito si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo.
- Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive (cfr. par. 3.2), sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. In riferimento a quest'ultimo aspetto, si ritiene che i CUG possano fungere, all'interno dell'amministrazione pubblica, da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. Al fine di potenziare tale funzione di verifica, il Presidente del Comitato promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione.

**COMUNITÀ MONTANA ALTA VALTELLINA**  
**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD**  
**ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA': 2024-2026**

---

**L'art. 21 della l. 4 novembre 2010, n. 183, modificata dalla l. 10/2011.**

Sono state apportate cinque modifiche al d. lgs. 30 marzo 201, n. 165. Queste riguardano:

- la realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nell'ambito delle pubbliche Amministrazioni (let. *a*);
- la garanzia della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione (let. *b*);
- la costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.P.), che "sostituisce, unificando le relative competenze, i Comitati per le pari opportunità (C.O.P) ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle Amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni" (let. *c*);
- i finanziamenti delle azioni positive e dell'attività dei C.U.G. (let. *d*);
- l'attuazione delle direttive dell'Unione europea in fatto di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale e psichica, in base alle direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica (let. *e*).

# COMUNITÀ MONTANA ALTA VALTELLINA

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA': 2024-2026

---

### SEZIONE SECONDA PROGRAMMA GENERALE E DI BASE

#### Generalità sulle azioni positive

In relazione a quanto disposto dalla predetta normativa, le azioni positive:

- rappresentano misure preferenziali per:
  - porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni,
  - tendere alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne
  - riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice;
- hanno diversi aspetti e possono essere oggetto di distinti livelli di intervento, tendenti a:
  - predisposizioni preferenziali di carattere funzionale/organizzativo,
  - semplici approfondimenti culturali.

Le azioni positive che implicano una predisposizione preferenziale soprattutto di tipo funzionale/organizzativo consistono in misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli elementi di ostacolo alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure:

- “speciali”, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare determinate forme di limitata discriminazione, sia dirette che indirette;
- “temporanee”, in quanto necessarie fintanto che sia stata superata la discriminazione.

#### Lo scopo dell'Ente

La comunità montana, consapevole dell'importanza che siano attuate in maniera concreta ed adeguata le norme concernenti le pari opportunità, intende perfezionare la propria azione tendente al perseguimento del diritto di uomini e donne ad un uguale trattamento sul posto di lavoro, anche al fine di:

- migliorare, nel rispetto della normativa e dei contratti vigenti, i rapporti con il personale dipendente;
- migliorare, altresì, i rapporti con i cittadini e, più in generale, con l'utenza esterna;
- integrare quanto è stato previsto in termini di produttività nel Piano triennale della performance e di trasparenza ed integrità nello specifico Programma con provvedimenti che determinino, contestualmente:
  - un miglior impiego delle risorse umane disponibili,
  - più adatte condizioni di vita e di lavoro per le risorse stesse;
  - una resa sempre più adeguata del lavoro complessivo. Il problema, di conseguenza, va approfondito, sia per:
    - definire quali possano essere le azioni positive più valide per gli interessi dell'Ente,
    - gestire al meglio l'attuazione delle stesse,
    - venire incontro alle esigenze di fondo del personale, soprattutto di coloro che siano oggettivamente – o che si ritengano soggettivamente – in condizioni di debolezza.

Che questa condizione sia superata, consentendo alle persone di conseguire una più incisiva, stentata, consapevole concezione di sé e “del sé”, costituisce un elemento al tempo stesso psicologico e sociale di vitale importanza sia per la produttività dell'Ente che per la serenità, la soddisfazione, la resa lavorativa delle sue risorse umane. Ovviamente costituisce anche un atto di giustizia che l'Ente deve porre in essere per essere coerente con quel dovere di eticità – quindi di integrità – che ad esso

# COMUNITÀ MONTANA ALTA VALTELLINA

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA': 2024-2026

---

deriva dai propri compiti istituzionali e che deve essere attuato *in primis* nei confronti della propria utenza interna.

La comunità montana, quindi, ha interesse al giusto riconoscimento del lavoro svolto dalle proprie risorse umane a supporto della propria attività istituzionale. Di conseguenza, è indotto a prendere atto e a rispettare in maniera concreta le effettive potenzialità di ciascuno, tendendo a superare le artificiose – ed improduttive – differenze che, diminuendo – o spegnendo – le potenzialità stesse danneggiano – in misura maggiore o minore – la propria efficacia ed efficienza.

E' un Ente “più forte” quello che è formato e supportato da persone rese “più forti” dal riconoscimento dei propri diritti e dal rispetto delle singole potenzialità – e possibilità – individuali.

Il problema, di conseguenza, – come si è accennato – va approfondito, sia per definire quali possano essere le azioni positive più utili per l'Ente, sia per gestire nella maniera migliore l'attuazione delle azioni stesse.

### **Necessità di un approfondimento del problema delle azioni positive.**

Il problema di fondo è, ovviamente, quello della diversità. Esso, per essere adeguatamente risolto, deve essere affrontato in maniera dialettica <sup>1</sup>. Bisogna considerare, infatti, non solo le diversità, ma l'intera realtà degli individui, quindi anche le connesse loro somiglianze. La realtà, infatti, è comunque differenziata ed un insieme di persone è contraddistinto, nella sua totalità, dall'intera complessità delle differenze e delle somiglianze degli individui che compongono il gruppo.

Ma, se la realtà è differenziata, il singolo individuo è unico. E' caratterizzato dalla peculiarità delle caratteristiche che lo compongono. E lo è con le sue specificità, le connesse contraddizioni, le somiglianze e le diversità che lo identificano <sup>2</sup>.

Pertanto la diversità non è semplice, ma complessa. Non si riferisce ad un solo aspetto, a due soli elementi in opposizione, quindi ad una sola contraddizione: le sue componenti sono molteplici, articolate, eterogenee. Tale complessità viene risentita – nei suoi aspetti positivi e negativi – sia:

- dalle singole persone, che devono operare in un Ente, con i loro problemi, le connesse aspirazioni, i rispettivi reali interessi, le specifiche possibilità,
- dall'Ente medesimo che, comunque, è tenuto a gestire tali singole persone, cioè i propri dipendenti, e risente in maniera particolare delle loro complessità individuali, dato che la sua organizzazione, per essere efficiente, deve saper utilizzare al meglio le effettive potenzialità di tutti i propri addetti, superando l'insieme delle relative contraddizioni.

---

1. Dei quattro significati attribuibili al termine “dialettica”, nel prosieguo della trattazione si farà riferimento a quello di sintesi delle contraddizioni (nel nostro caso il rapporto fra diversità e somiglianze da considerare nella loro globalità ma anche nel peso relativo), ed a quello di logica del probabile (in riferimento precipuo alla programmazione).

2. Si tratta degli elementi trattati nel Programma triennale dell'integrità, che attengono alle caratteristiche caratteriali di ciascuna persona, ai suoi principi/valori, quindi alla specifica sua moralità da analizzare in relazione all'eticità dell'Ente.

# COMUNITÀ MONTANA ALTA VALTELLINA

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA': 2024-2026

---

Da tutto ciò si evince che i riferimenti alla produttività operativa del Piano della performance e quelli ad una adeguata managerialità gestionale previsti nel Programma della trasparenza e dell'integrità vanno completati. Si profila, infatti, la necessità che una qualsiasi leadership abbia le connotazioni del diversity management. Di un tipo di gestione, quindi, che – partendo dai fattori di base della performance e della produttività integrati dai fattori essenziali attinenti all'etica ed alla trasparenza gestionale – perviene all'utilizzazione opportuna di tutte le potenzialità a disposizione, superandone le diversità e le conseguenti contraddizioni.

E' evidente che il management non può reprimere né può tralasciare una parte delle risorse a disposizione solo perché caratterizzata – in definitiva condizionata – da una serie di diversità. Infatti, ove ciò avvenisse, verrebbe automaticamente ridotta – diciamo aprioristicamente “amputata” – una parte del potenziale a disposizione. In definitiva si verificherebbe una riduzione delle possibilità produttive, con l'automatico effetto di un calo notevole sia della produzione che della produttività. O, addirittura, con il mancato conseguimento dei livelli di performance individuale e di Ente e della relativa integrità comportamentale e gestionale che sarebbe stato possibile conseguire.

Il superamento delle diversità ed il connesso utilizzo completo delle risorse, quindi, sono collegati sia all'entità dei doveri connessi all'eticità/integrità dell'Ente sia al livello della produttività/utilità della gestione posta in essere dal suo management.

### **La diversità: i suoi livelli ed i relativi aspetti.**

La varietà è l'aspetto precipuo della diversità. Se, da un lato, sarebbe improduttivo condizionare la prima per ridurre la seconda, dall'altro, per analizzare una qualsiasi situazione e programmare ciò che è opportuno fare, appare necessario identificare i livelli della diversità stessa. Tali livelli sono importanti quando bisogna individuare quegli elementi <sup>3</sup> che, insieme all'analisi del rispettivo rapporto dialettico <sup>4</sup> sono necessari per supportare una adeguata gestione <sup>5</sup>. Essi, infatti, consentono di chiarire la reale entità ed il concreto impatto di quelle componenti che nei vari Enti e situazioni rappresentano problematiche di differente gravità e complessità <sup>6</sup>.

---

3. Ad esempio, rapporto numerico fra donne e uomini, percentuale femminile nei ruoli apicali, ecc.

4. Ad esempio: peso reale delle varie posizioni apicali. E' evidente che la mera considerazione del numero delle posizioni non è esaustiva. Vi sono posizioni di peso e di “influenza” gestionale ed organizzativa notevolmente differenziate.

5. E' evidente che provvedimenti come quelli in esame non possono essere individuati in astratto ed applicati “automaticamente” a tutte le situazioni, a qualsiasi Ente. Ciascuna programmazione, per non essere almeno in parte inutile o controproducente, deve tener conto della situazione reale in cui va applicata. Come già accennato, ogni Ente è una realtà a sé creata dalla propria storia ed è più o meno efficiente dal punto di vista della produttività e delle capacità innovative. Perciò bisogna prendere atto di tutti gli elementi utili – le differenze e le somiglianze accennate – e dei loro complessi rapporti, valutandoli in relazione ai compiti istituzionali dell'Ente.

6. La cultura organizzativa varia fra i diversi Enti. Dipende dall'accennata “storia” di una data struttura. Dipende, quindi, dai livelli di produttività ricercati e conseguiti nel passato, dalla concezione del lavoro dell'area dalla quale, prevalentemente, provengono le risorse umane dell'Ente, dalla concezione manageriale delle Direzioni amministrative e degli Organi politici che si sono succeduti negli ultimi vent'anni (considerando dal decreto 29/93 l'inizio dell'attuale innovazione), ecc.. Pertanto bisogna tener conto che è più facile “nascondere” le contraddizioni e la relativa improduttività gestionale in un Ente maggiore (peraltro espressione di aree culturali in genere più “avanzate”) che in uno minore. Ciò vale anche per i livelli dell'innovazione e, più in generale, della programmazione. In un Ente maggiore essi possono essere gestiti esclusivamente - quindi solo formalmente - da un unico Ufficio. In uno minore, invece, l'innovazione – comunque sia “praticata” – è necessariamente più “concreta”, dato che in essa devono essere coinvolte almeno marginalmente tutte le Posizioni organizzative.

# COMUNITÀ MONTANA ALTA VALTELLINA

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA': 2024-2026

---

Si è già accennato che le complesse diversità dei gruppi comunque organizzati derivano dalla sommatoria delle unicità che caratterizzano i singoli componenti del gruppo. Unicità che sono espressione delle rispettive identità e che, quindi, determinano la grande varietà dei gruppi e le loro peculiarità.

Orbene, l'identità di ciascuna persona deriva dalle caratteristiche di base che ne caratterizzano la personalità. Tali caratteristiche possono essere divise in tre gruppi, in relazione al rispettivo riferimento. Vi sono, infatti, quelle definibili:

- interne alla persona stessa, che costituiscono l'elemento di base e che in gran parte sono inconscie e sostanzialmente stabili;
- del livello esterno alla persona stessa, che hanno prevalente carattere culturale, essendo riferite alla mentalità prodotta: dalla concezione del mondo acquisita in famiglia e nel luogo di nascita; dalle credenze religiose e da come le stesse sono "vissute" da ciascun interessato; dalle convinzioni ideologico – politiche ecc.: tale gruppo può avere determinati caratteri di variabilità;
- del livello della vita organizzativa, in cui è immessa la persona in esame e che, quindi, è influenzata dalle varie concezioni e modalità gestionali che presiedono l'attività di lavoro e la sua particolare organizzazione: un gruppo, questo, caratterizzato da un'alta variabilità.

E', quindi, evidente che è possibile agire sul terzo livello delle caratteristiche esaminate e può essere impostato un idoneo confronto sul secondo. E', altresì, evidente che la scelta del programma di azioni positive deve derivare dall'analisi delle:

- predette caratteristiche che evidenziano le particolarità dei gruppi;
- condizioni che caratterizzano l'Ente in fatto di pari opportunità.

Ed è parimenti evidente che azioni positive astrattamente definite ed applicate in un'organizzazione che ha superato o non lamenta le differenze e le contraddizioni cui le azioni stesse si riferiscono, possono produrre effetti negativi, dato che causano risultati inutili o, addirittura, dannosi <sup>7</sup>.

Tutto ciò, peraltro, deve essere attuato con una cultura organizzativa – quindi con una adeguata, funzionale managerialità – effettivamente in grado di superare gli aspetti che risultano inadeguati per la soluzione della diversità e carenti per l'attuazione delle pari opportunità. Così come, peraltro, è già stato previsto dalla Comunità nel suo Programma dell'integrità, laddove si tratta della managerialità e dell'abolizione della vecchia "gestione per procedure", con le sue caratteristiche, sia culturali che organizzative <sup>8</sup>, ormai superate.

- 
7. Ad esempio la trattazione della prevalenza maschile nei ruoli decisionali in un Ente in cui la percentuale delle donne è prevalente, anche nei ruoli più delicati ed importanti.
  8. Le due pianificazioni previste dal d. lgs 150/2009 (in sintesi: quella della performance e l'altra della trasparenza/integrità), oltre alla terza, quella in esame, concernente le pari opportunità, devono essere considerate fra loro in correlazione ed in adeguata sinergia. Solo così possono essere utilizzate adeguatamente e consentono di integrarsi in maniera opportuna con la pregressa documentazione, quella tuttora vigente (Relazione previsionale e programmatica, Piano esecutivo di gestione o Piano delle risorse e degli obiettivi e demoltiplicazione dei compiti, degli obiettivi e delle responsabilità). Solo così una gestione che voglia essere effettivamente manageriale può dare un senso unitario, coeso e razionale – e, soprattutto, praticamente utile e operativamente funzionale - all'attività dell'Ente.

# COMUNITÀ MONTANA ALTA VALTELLINA

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA': 2024-2026

---

Orbene, la cultura organizzativa deve far superare le diversità e le contraddizioni programmando una serie di azioni ritenute positive sia per le caratteristiche dei componenti che per le peculiarità strutturali dell'Ente<sup>9</sup>, tenendo debito conto delle specifiche modalità gestionali.

Vi è, infatti, un rapporto diretto fra la cultura organizzativa e la produttività di un'organizzazione. La cultura identifica, qualifica e supporta le capacità innovative, la reale partecipazione del personale, la selezione dello stesso, il superamento di difficoltà di varia natura ecc. Rappresenta altresì la coerenza fra ciò che si dice di fare e ciò che realmente viene fatto. Infatti la coerenza fra i progetti generali, anche di carattere etico, i valori dichiarati e la politica attuata – quindi la reale condotta di un Ente – sono manifestamente sotto gli occhi di tutti. E la cultura organizzativa rappresenta il modo con cui l'Ente gestisce la propria realtà interna e sa dare risposte più o meno adeguate alle richieste, alle esigenze, alle problematiche esterne. E' caratterizzata da una sua continuità e si riferisce a specifici metodi gestionali tendenti a dati livelli di produttività.

Dagli organismi che per primi hanno creato una cultura organizzativa<sup>10</sup> sono derivati specifici "spiriti di corpo", che hanno rappresentato la sintesi della rispettiva formazione intellettuale, del connesso patrimonio di conoscenze, addirittura della loro specifica concezione del mondo<sup>11</sup> in fatto di efficienza, di partecipazione reale degli addetti, di conseguimento degli obiettivi. E' evidente che un Ente che abbia uno spirito di corpo – diciamo di Ufficio o di Servizio – adeguato, trainante, etico e produttivo non può accettare al suo interno discriminazioni e disparità nell'assegnazione dei compiti, degli obiettivi e delle funzioni. Deve garantire realmente le pari opportunità nei confronti di tutti. Infatti un'alta concezione di sé – sia negli individui come nelle organizzazioni – rifugge da soluzioni oggettivamente inadeguate ed illegittime. Ed anche questo è un elemento da tener presente.

Definito il carattere di operatività che devono assumere le azioni positive, i livelli su cui è possibile agire, la cultura organizzativa – che, anche per il problema in argomento, costituisce la condizione necessaria e sufficiente per operare e per conseguire adeguati obiettivi di efficienza, di efficacia, di integrità ecc. – bisogna definire quali devono essere gli aspetti caratteristici delle azioni positive.

### **Carattere delle azioni positive da intraprendere.**

Si è accennato al fatto che è necessario tener conto delle caratteristiche specifiche di un Ente quando al suo interno si intende applicare una norma. Ciò vale soprattutto nel caso in esame, dato che iniziative o provvedimenti meramente formali potrebbero comportare effetti inadeguati o, addirittura, indesiderati. Peraltro, volendo superare situazioni negative o possibili involuzioni organizzative, non possono essere previsti fra le azioni da programmare corsi o altre iniziative fra loro distaccati e privi di coordinamento o sinergia. Sempre nel caso in esame, infatti, è necessario perseguire soluzioni operative, che tengano conto non solo delle specifiche contraddizioni e diversità ma anche dei connessi effetti prodotti sulla psicologia degli interessati, sulla produzione e sulla produttività dell'ente.

- 
9. Bisogna, comunque, impostare un'analisi che, per essere adeguata, deve essere non solo dialettica ma anche esaustiva, dovendo analizzare un dato problema da tutti i possibili punti di vista. Altrimenti è possibile cadere in una complessa serie di difficoltà. E' della psicologa statunitense Carol Gilligan la definizione della diversità di approccio fra Dirigenti uomini e donne nell'analisi dei problemi morali. Gli uomini tendono, infatti, a risolverli in termini di diritto, mentre le donne li intendono come cura immediata, non priva di partecipazione empatica. Ne consegue che la non completa analisi dei vari, possibili punti di vista nella ricerca delle azioni positive più opportune potrebbe introdurre contraddizioni artificiali proprio quando si intende superare alcune contraddizioni reali.
  10. La prima può essere individuata nella regola benedettina del 530, oggi elemento di riferimento per alcune scuole di manager; poi l'organizzazione dell'ammiraglio inglese soprattutto nel '600 e nel '700, infine la struttura degli stati maggiori, in particolare quello prussiano.
  11. Una vera e propria "weltanschauung", intesa come intuizione degli aspetti essenziali della realtà che ci circonda.
-

# COMUNITÀ MONTANA ALTA VALTELLINA

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA': 2024-2026

---

E tutto ciò va effettuato:

- gradualmente, anche se nel vivo dell'attività gestionale;
- con un processo continuo;
- controllando tale processo, attraverso i normali monitoraggi e valutando l'andamento del fenomeno da migliorare con successive prese d'atto del problema, utili per effettuare aggiustamenti e modifiche della gestione;
- prevedendo, quindi, ulteriori, eventuali provvedimenti/iniziative da assumere in "corso d'opera" o da inserire nella programmazione dell'anno successivo, perfezionando una successione mirata di interventi coordinati.

Le possibili soluzioni per definire i caratteri di tali interventi, sono due, quella:

- "aggiuntiva", che prevede la programmazione solo di iniziative a carattere conoscitivo (conferenze, corsi, ecc.) aventi aspetti sostanzialmente – spesso esclusivamente – informativi,
- "integrativa", che, senza escludere la predetta attività conoscitiva, si basa prevalentemente sull'aspetto operativo, cioè sulla caratterizzazione in termini di concreto superamento dei fattori che ostacolano la pari opportunità in tutti gli obiettivi e, più in generale, in tutte le attività di competenza.

Questa seconda soluzione appare più utile, perché direttamente efficace, continua, indicizzabile, controllabile e sottoponibile a tutte le eventuali integrazioni ritenute necessarie.

Infatti le azioni positive vanno:

- programmate secondo le effettive necessità dell'Ente;
- monitorate in fase attuativa ed opportunamente verificate nella prevista analisi della performance, seguendo il ciclo della stessa <sup>12</sup>;
- integrate, per quanto necessario e possibile, nel quadro dell'attività gestionale dell'Ente, tenendo conto delle fasi previste per la sua azione e degli scopi del suo operare.
- precisate nelle loro peculiarità, nel corso del conseguimento generale degli obiettivi del piano;
- definite o con specifici obiettivi o con indicatori mirati inerenti obiettivi che abbiano carattere analogo e funzionale alla salvaguardia delle pari opportunità (una vera gestione globale delle pari opportunità stesse).

---

12. Vds. nel "Regolamento dell'Organismo permanente della valutazione della performance" della Comunità Montana, all'annesso all'art. 3: "la performance ed il suo monitoraggio", art. 2, let. b), il ciclo della performance.

# COMUNITÀ MONTANA ALTA VALTELLINA

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA': 2024-2026

---

### SEZIONE TERZA

#### FINALITA' DI GIUNTA E MODALITA' ATTUATIVE

Per legge, con il termine “azioni positive” si intende definire quelle attività “consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, favoriscono l’occupazione femminile e realizzano l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro” (art. 42, co. 1 del d. lgs 11 aprile 2006, n. 198, che ha riformato l’art. 1, co. 1 e 2 della l. 10 aprile 1991, n. 125)

Se ne deduce che la Giunta, nel quadro della specifica esigenza, deve dare alle azioni positive le finalità seguenti (art. 42, co. 2 del predetto d. lgs 198/2006):

- “favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso gli strumenti della formazione;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- 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 diversi 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 e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due generi.”

Tenendo conto delle finalità di Giunta, le modalità per conseguirle nella maniera migliore, funzionale alle finalità stesse, possono essere sintetizzate come segue:

- sviluppare la cultura manageriale nella gestione delle risorse umane, tenendo conto delle rispettive capacità innovative, dell’effettiva partecipazione, del livello del coordinamento;
- incentivare l’innovazione organizzativa di ciascun Servizio, riconoscendo gli apporti dei singoli, in relazione esclusiva alle rispettive capacità;
- indurre ciascuno ad esprimere le proprie potenzialità a supporto dell’organizzazione, rimuovendo tutti gli elementi di ostacolo – in particolare quelli di genere – che coartano la partecipazione dei singoli ed ostacolano l’incremento della produttività;
- realizzare interventi specifici di cambiamento in un’ottica di genere, cercando di equilibrare le esigenze di uomini e donne, adeguando le competenze alle esigenze, seguendo una linea di procedimento che non tenga conto del genere, ma della persona.
- considerare la possibilità di agire sia in relazione a specifici obiettivi, sia ad indicatori riferiti ad altri obiettivi il cui conseguimento può determinare, in via diretta o indiretta, miglioramenti nei rapporti di genere.

Il processo di valutazione inerente il presente piano:

- segue il ciclo della performance;
- ha due scadenze: in occasione del monitoraggio semestrale e della valutazione di fine anno
- è effettuato dall’OIV analizzando l’andamento degli obiettivi e degli indicatori che possono esprimere l’andamento dei rapporti di genere;
- è propedeutico alla programmazione dell’anno successivo, in un processo palesemente circolare.

# COMUNITÀ MONTANA ALTA VALTELLINA

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA': 2024-2026

---

A tal fine possono essere utilizzati indicatori sia di tipo qualitativo che di tipo quantitativo, intendendo per indicatore un parametro indicante, nel caso in esame, i cambiamenti di genere in situazioni o condizioni avvenuti e registrati in uno spazio temporale definito.

Gli indicatori di genere, infatti:

- sono definiti in relazione ai cambiamenti da registrare nella posizione e nel ruolo delle donne e degli uomini in momenti distinti,
- supportano e rendono definibili gli andamenti previsti dalla pianificazione;
- consentono di redigere la Relazione ed il “punto di situazione” di ciascun anno;
- facilitano l’attuazione dei possibili aggiustamenti della pianificazione annuale;
- identificano i “flussi” gestionali pluriennali;
- definiscono le differenze interne fra i vari Servizi.

**COMUNITÀ MONTANA ALTA VALTELLINA**  
**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD**  
**ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA': 2024-2026**

---

**SEZIONE QUARTA IL PROGRAMMA**

**Il contesto**

La situazione dei dipendenti della Comunità Montana alla data del 31/12/2023 è illustrata dalla seguente tabella che tiene conto del genere e della categoria di inquadramento:

<b>Area</b>	<b>Donne</b>	<b>%</b>	<b>Uomini</b>	<b>%</b>	<b>Totale</b>	<b>%</b>
Istruttori (ex B)	4	40%			4	17%
Operatori Esperti (ex C)	1	10%	8	57%	9	38%
Funzionari (ex D)	5	50%	6	43%	11	46%
<b>TOTALI</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>
Titolari Incarichi E.Q.	1	17%	6	100%	6	

Vengono di seguito elencati gli obiettivi definiti dalla Giunta ed assegnati ai responsabili dei Servizi che sono controllati come tutti gli altri obiettivi dell'Ente.

Data l'importanza degli obiettivi stessi, nel complesso dell'albero della performance essi vanno considerati come obiettivi strategici, nei confronti dei quali è previsto un controllo diretto anche da parte della Giunta.

**Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro facendo sì che non si verifichino:

- pressioni o molestie sessuali;
- mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire la persona – anche in forma velata ed indiretta –;
- atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici o dei lavoratori

A tal fine l'Ente provvederà alla massima divulgazione del Codice Disciplinare del personale per far approfondire la gravità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino sul lavoro pari dignità di vita sia per gli uomini che per le donne.

A parte gli interventi che si rendessero necessari, in merito verrà monitorata l'attività e, più in generale, la vita dell'intero Ente.

**Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento e gestione del personale, tenendo conto che la Comunità Montana:

- assicura la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile nelle commissioni di concorso e selezione;
- tende ad annullare la possibilità che nelle selezioni si privilegi l'uno o l'altro genere;
- si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- valorizza le attitudini e le capacità personali nello svolgimento dei ruoli assegnati.

**Obiettivo 3:** promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale. Pertanto, nella formazione, si tenderà a:

- tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutto il personale, sia donne che uomini, uguali possibilità di frequentare i corsi ritenuti dall'Ente utili e necessari;
- valutare la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro possa ritenersi utile a

# COMUNITÀ MONTANA ALTA VALTELLINA

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA': 2024-2026

---

rendere accessibili le attività formative anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time;

- monitorare il reinserimento lavorativo del personale che sia stato 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.), tenendo conto dell'opportunità che si mantengano i flussi informativi tra le risorse umane e l'Ente anche durante l'assenza e, soprattutto, nella prima fase successiva al rientro.

**Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. La Comunità favorisce l'adozione di politiche di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente:

- garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione;
- favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali con azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione;
- è attento ai problemi delle persone, contemperando, fin quando possibile, le esigenze generali con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario;
- incoraggia le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare soluzioni che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare soprattutto laddove possono esistere problematiche legate ai più diversi fattori;
- migliora la qualità del lavoro e potenzia, quindi, le capacità delle lavoratrici e dei lavoratori, anche, fin quanto possibile, mediante l'utilizzo di tempi flessibili.

**Obiettivo 5:** Disciplina e gestione del part-time

Si rinvia in materia a quanto normato dal combinato disposto dell'art. 4 del vigente CCNL (comparto regioni ed Enti locali) del 14 settembre 2000 e dalle modifiche che, sempre in materia di part-time, sono state introdotte dal Decreto Legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito nella Legge 6 agosto 2008 n. 133.

Si dà atto in particolare che la suindicata legge 133/08 subordina, fra l'altro, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale alla valutazione discrezionale dell'Amministrazione da effettuare in relazione all'esigenza dei servizi derogando sostanzialmente alla trasformazione automatica, decorsi 60 giorni dalla domanda, così come in precedenza previsto dal comma 4 dell'art. 4 delle "code contrattuali" CCNL 14 settembre 2000;

**Obiettivo 6:** governare il tempo, favorendo e promuovendo, nel quadro del possibile, la conciliazione dei tempi vita/lavoro non solo nell'ambito dell'Amministrazione, ma anche sul territorio, tenendo conto della specifica normativa<sup>13</sup>.

---

13. La legge 241/90 recepisce il problema del tempo come strettamente legato ai diritti di cittadinanza e ad un nuovo rapporto fra le amministrazioni ed i cittadini, introducendo l'obbligo di espletare il procedimento amministrativo in un tempo breve e definito, chiaramente indicato su ogni atto.

Il decreto 29/93 fra i criteri generali di riorganizzazione della macchina amministrativa sancisce "l'armonizzazione degli orari di servizio di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza."

Per la legge 125/91 il tempo è un fattore sociale che determina pari opportunità fra i cittadini: all'art. 1 infatti, si parla di un riequilibrio delle responsabilità familiari fra i due generi "anche mediante una diversa riorganizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro."

**COMUNITÀ MONTANA ALTA VALTELLINA**  
**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD**  
**ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA': 2024-2026**

---

A tal proposito bisogna tener conto di un presupposto: il tempo è una risorsa preziosa che bisogna utilizzare con rispetto per esaudire una domanda di migliore qualità della vita e di maggiore equità sociale.

Per questi motivi è opportuno che anche il tempo gestito sul territorio, con le sue ricadute sui cittadini, possa essere sempre più influenzato e, gradualmente, coordinato dall'Amministrazione Comunitaria.

In particolare, l'Ente tenderà alla promozione del miglioramento della situazione femminile, individuando linee di azione strategica per facilitare la conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi da dedicare alla cura della famiglia.

**SEZIONE QUINTA Durata**

Il presente Piano ha durata triennale.

Esso verrà pubblicato on line secondo quanto previsto nel Programma della trasparenza. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti dall'Amministrazione pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da avere la massima disponibilità di elementi nella definizione dei futuri aggiornamenti.