

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

**PERIODO: 2025 - 2027**

**(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)**

### **Premessa**

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ha riunito e riordinato in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni e ad attuare pienamente il principio dell’uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana.

L’art. 48 del D. Lgs. 198/2006, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino **Piani triennali di azioni positive** volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, ha specificato le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto dalla normativa, **le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.** Sono misure non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Rappresentano delle misure per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L’art. 8 del D. Lgs. 150/2009 ha previsto, inoltre, che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

L’art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 (c.d. “Collegato Lavoro”), ha introdotto inoltre delle innovazioni nell’ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne. In particolare, l’articolo 21 prevede l’istituzione presso ciascun Ente dei *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* come strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e governance dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile nei luoghi di lavoro. Il Comitato unico di garanzia ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Con la direttiva 4 marzo 2011 sono state, inoltre, approvate 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”.

Con la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, è stata aggiornata la precedente direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative

intervenute successivamente ed è stato stabilito che "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 Piano della performance".

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 del 15.02.2023 il Comune di Taibon Agordino ha approvato il nuovo schema di convenzione per gestire in forma associata il Comitato Unico di Garanzia, con l'Unione Montana Agordina e gli altri comuni agordini. Tale convenzione ha scadenza il 31.12.2026.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 15.04.2024, il Comune di Taibon Agordino aveva approvato il Piano Triennale di azioni positive per le pari opportunità 2024 – 2026, sezione 3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 e in linea con il passato piano proposto dal Comitato Unico di Garanzia, costituito in forma associata dall'Unione Montana Agordina;

Risulta, ora, necessario provvedere all'approvazione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2025/2027, di aggiornamento del piano 2024/2026 e in linea con il passato piano proposto dal Comitato Unico di Garanzia Associato.

#### **Quadro organizzativo dell'Ente al 31 dicembre 2024.**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

<b>Lavoratori</b> ..... ...	<b>Cat D</b> ..... ...	<b>Cat. C</b> ..... ...	<b>Cat. B</b> ..... ...	<b>Cat. A</b> ..... ...	<b>Totale</b> ..... ...
<b>Donne</b> ..... ...	1	1	2	0	4
<b>Uomini</b> ..... ...	1	1	1	0	3
<b>Totale</b> ..... ...	2	2	3	0	7

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

<b>Lavoratori con funzioni di responsabilità</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
<b>Numero</b>	2 (di cui n. 1 unità in convenzione con altro Ente ex art. 23 CCNL 2019-2021)	1

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario	Donne	Uomini
Numero	0	1

Dirigenti	Donne	Uomini
Numero	0	0

Si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

### **Azioni positive per il triennio 2025-2027**

L'Amministrazione, per il prossimo triennio, persegue la realizzazione delle seguenti azioni positive tese a promuovere le pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

### **CONDIVISIONE E PARTECIPAZIONE**

#### **Azione positiva 1: Informazioni sulle pari opportunità**

Chiedere al CUG di predisporre una lettera informativa, da inviare a tutti i dipendenti delle Amministrazioni associate, per rendere partecipi gli stessi delle finalità a cui il Comitato è preposto.

#### **Azione positiva 2: Considerazioni da presentare al CUG**

Nei periodi di vigenza del Piano presentare al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

#### **Azione positiva 3: Monitoraggio annuale della composizione dell'organico, declinato per genere**

Analisi annuale della situazione dell'organico, effettuata dal Comitato Unico di Garanzia tramite raccolta dati delle singole amministrazioni, declinata per genere, al fine di evidenziare eventuali discriminazioni da rimuovere.

### **FORMAZIONE PROFESSIONALE**

#### **Azione positiva 1: Promozione delle pari opportunità di formazione**

Favorire l'aggiornamento del personale al fine di accrescere il bagaglio professionale e la possibilità di carriera di ciascuno. A tal fine è opportuno programmare i corsi di aggiornamento e formazione in modo tale da interessare tutte le aree e profili dei dipendenti, con la destinazione delle opportune risorse in bilancio.

La programmazione della formazione dovrà essere equilibrata per garantire la partecipazione a donne e uomini e la presenza di dipendenti a tempo pieno e part-time.

### **FLESSIBILITA' ORARIA**

#### **Azione positiva 1: Promozione flessibilità dell'orario di lavoro**

L'amministrazione si impegna a favorire la conciliazione dei tempi professionali e familiari in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e

cura nei confronti di disabili, anziani, minori, attraverso lo strumento del part time e della flessibilità dell'orario.

L'amministrazione si impegna, ove se ne manifesti la necessità, a trovare delle soluzioni, nel rispetto delle norme e con equilibrio delle esigenze proprie e dei lavoratori, delle soluzioni che permettano di conciliare la vita professionale e familiare, anche al fine di consentire la continuità del percorso professionale intrapreso da ciascun lavoratore.

### **SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

#### Azione positiva 1: Sviluppo di carriera e professionalità

Garantire pari opportunità a tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.

### **COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI E COMITATI**

#### Azione positiva 1: Parità di genere nella composizione delle Commissioni e Comitati

L'amministrazione si impegna a garantire la parità di genere nella costituzione delle commissioni di concorso e selezioni, degli altri organismi e di gruppi di lavoro che fossero eventualmente istituiti dall'Ente.

#### **Durata e pubblicità del Piano**

Il presente Piano ha durata triennale e sarà aggiornato annualmente. Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Amministrazione Trasparente" e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad un conseguente adeguamento del Piano.