

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

ALLEGATO 2

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

PERFORMANCE

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che "le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro".

Il principio delle pari opportunità come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

I DD.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, nonché che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

La Unione Montana Val Belluna con determinazione n. 202 del 10.12.2021, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia in forma associata al quale hanno aderito i Comuni di Borgo Valbelluna, Limana, Sedico e Sospirolo.

Il C.U.G. è composto da n. 5 componenti effettivi e n. 5 componenti supplenti, individuati in forma paritaria tra entrambi i generi, tra i dipendenti di tutti gli enti associati e delle organizzazioni sindacali loro rappresentative (qualora nominati). Nell'ambito dei suddetti obiettivi, s'intende realizzare e/o proseguire, le seguenti azioni, inserendole nel presente Piano triennale delle azioni positive, adottato ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11/4/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Con il Piano si favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare.

Il presente Piano triennale delle azioni positive, è stato approvato all'unanimità dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità nella seduta del 22 gennaio 2025 ed ha decorrenza dal 1° gennaio 2025 per il triennio successivo.

OBIETTIVI

Con il presente Piano di Azioni Positive, l'Amministrazione favorisce l'adozione di misure che garantiscano le finalità di cui sopra, e pertanto l'obiettivo generale del Piano è migliorare le condizioni lavorative del personale dipendente con i seguenti specifici obiettivi:

1. Favorire la partecipazione dei dipendenti e la condivisione di obiettivi lavorativi, dando ascolto alle istanze che pervengono come elementi che contribuiscono ai processi migliorativi dell'organizzazione.
2. Favorire la partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento.
3. Facilitare orari di lavoro sempre più flessibili.
4. Promuovere pari opportunità in materia di carriera e qualificazione professionale.
5. Parità di genere nelle composizioni di commissioni, di comitati ed eventuali gruppi di lavoro.

Quadro organizzativo degli enti aderenti al C.U.G associato al 31 dicembre 2023

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, al 31.12.2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Risultano in servizio un totale di 141 dipendenti di cui:

- 137 a tempo indeterminato
- 4 a tempo determinato

I segretari comunali sono 4, considerati a parte rispetto ai tempi ind. e det., di cui n.2 donne e n.2 uomini

Classificazione rispetto al genere:

- 80 donne
- 61 uomini

Rispetto alle categorie di inquadramento i dipendenti sono:

Operatori	n. 2	di cui	1 donna	1 uomo
Operatori esperti	n. 53	di cui	22 donne	31 uomini
Istruttori	n. 57	di cui	38 donne	19 uomini
Funzionari ed EQ	n. 29	di cui	19 donne	10 uomini

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE

Con il termine “azione positiva” si intende un’azione che, con fatti concreti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini, o che creano disuguaglianze e malessere lavorativo.

Azioni positive per il triennio 2025-2027

1. INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Azione positiva 1.1

Inserimento nella Sezione Amministrazione Trasparente di ciascuna amministrazione aderente - Sottosezione di I livello "Altri Contenuti" sottosezione di II livello "Dati ulteriori", di un'area dedicata alle Pari opportunità ove sarà pubblicato materiale informativo inerente i temi della parità (C.U.G., piano azioni positive, legislazione, iniziative, ecc.).

2. FORMAZIONE PROFESSIONALE

Obiettivo: Programmare attività di formazione e aggiornamento che consentano a tutti i dipendenti nell’arco del triennio di sviluppare la crescita professionale e/o di carriera

Azione positiva 2.1

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori/lavoratrici part-time.

Azione positiva 2.2

Garantire a tutti le/i dipendenti la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio responsabile di Area e, per questi ultimi, al Segretario dell’ente

Azione positiva 2.3

Garantire al personale opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazione tra uomini e donne, come metodo costante per garantire l’efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente, data la costante carenza di personale, con l’esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

3. FLESSIBILITA’ ORARIA

Obiettivo: Favorire l’equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali anche mediante l’organizzazione del lavoro. Garantire pari opportunità fra uomini e donne in presenza di particolari esigenze dovute a necessità di cura e assistenza e cura di persone disabili, anziane o minori, attraverso gli strumenti del part time e della flessibilità dell’orario.

Azione positiva 3.1

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3.2

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Azione positiva 3.3

Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i regolamenti vigenti.

4. SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire pari 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.

Azione positiva 4.1

Utilizzare sistemi premianti secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti e le dipendenti attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 4.2

Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisite, senza discriminazioni di genere. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile, o viceversa.

DURATA E PUBBLICITA' DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale e sarà aggiornato annualmente. Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale nell'apposita sottosezione della sezione "*Amministrazione trasparente*" e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, il personale dipendente - per il tramite dei rappresentanti all'interno della propria Amministrazione - 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 adeguamento del Piano.