

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ  
ANNI 2025-2027**

**PREMESSA**

L'art. 42, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198 del 11.04.2006 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005” definisce per Azioni Positive tutte quelle misure “volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

Il successivo comma 2 del medesimo articolo dispone: “Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- 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;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) 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 livelli di responsabilità;
- f) 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 sessi;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

L'art. 48 del medesimo D.lgs n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246”, prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongano piani di azioni positive di durata triennale 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.

Alla luce delle disposizioni sopra richiamate, con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, anche al fine di migliorare i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

**L'ORGANICO DELL'ENTE**

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa dell'Ente e più in particolare del personale a tempo indeterminato in servizio al 01.01.2025.

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio a tempo indeterminato, evidenzia il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

<b>Lavoratori</b>	<b>Cat. D3</b>	<b>Cat. D1</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B3</b>	<b>Cat. B1</b>	<b>Tot.</b>
Donne	1	1	0	0	0	2
Uomini	1	1	0	0	0	2
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

A tale situazione va aggiunto: n. 1 Segretario dirigente in convenzione con l'Unione Montana Centro Cadore - uomo

La situazione complessiva del personale in servizio, vede, pertanto ad oggi n. 2 donne e due uomini, per un totale di n.4 unità di personale attivo all'interno dell'Ente, oltre al Segretario.

Si ritiene non occorra favorire il riequilibrio della presenza fra uomini e donne, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, l'organico dell'Ente non presenta situazioni di squilibrio fra generi.

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza e a garantire effettive pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia e delle connesse responsabilità familiari.

#### **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027:**

Gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire e le azioni positive che la stessa Amministrazione mette in atto per il raggiungimento degli stessi nell'arco del triennio 2025-2027 sono:

##### **1° Obiettivo: realizzare politiche di parità e pari opportunità all'interno dell'Ente eliminando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta**

**Azione positiva n. 1:** istituzione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) a livello di comprensorio di Unione Montana o a livello associato provinciale, al fine instaurare una collaborazione permanente tra CUG e struttura organizzativa dell'ente che consenta di implementare le condizioni di parità e pari opportunità tra i dipendenti dell'Ente, eliminando ogni forma di discriminazione relativa al genere.

**Azione positiva n. 2:** informazione sulle politiche di genere e di pari opportunità, mediante promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità. Detta azione potrà essere attuata sia attraverso incontri di sensibilizzazione rivolti al personale dipendente (incontri con tutto il personale ovvero limitati ai soli Responsabili di Area), sia mediante attività di pubblicazione sul sito Internet comunale del presente piano delle azioni positive e delle relative singole azioni positive attuate annualmente.

##### **2° Obiettivo: favorire concrete opportunità di carriera e sviluppo della professionalità in coerenza con i principi di pari opportunità nel lavoro**

**Azione positiva n. 1:** garantire una equilibrata partecipazione di donne e uomini alle attività di formazione e aggiornamento professionale. Detta azione implica che venga monitorata annualmente dai singoli Responsabili di Area (eventualmente anche con il supporto/coinvolgimento dell'istituendo CUG) la formazione dei dipendenti ponendo attenzione ad eventuali squilibri di genere ed apportando gli opportuni correttivi. Risulterà necessario, pertanto, predisporre specifiche riunioni con il personale al fine di monitorare la situazione formativa del personale e proporre iniziative formative che consentano, in caso di necessità, di incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia (ad. es. percorsi formativi organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time).

**Azione positiva n. 2:** affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazioni di genere. L'attuazione di detta azione, nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di genere diverso, implica l'obbligatoria previsione di ulteriori parametri valutativi per l'affidamento degli incarichi di responsabilità che consentano di non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile

**Azione positiva n. 3:** garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nonché nella composizione di eventuali gruppi di lavoro costituiti dall'Amministrazione. Nel rispetto dell'art. 57, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 165/2001 l'Ente si impegna a riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione anche con riguardo alle procedure di mobilità. Detta

azione implica, altresì, l'obbligo per l'Amministrazione comunale di garantire la rappresentanza di entrambi i generi in eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente.

**3° Obiettivo: favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro**

**Azione positiva n. 1:** promozione della flessibilità oraria. Detta azione, che presuppone una compiuta presa di coscienza delle differenze, delle condizioni e delle esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente, nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività, potrà essere realizzata mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del/la dipendente interessato/a, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;
- la previsione di livelli di flessibilità nell'orario di lavoro in entrata ed uscita a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia (ad es. familiari di persone con handicap L. 104/92, figli minori, familiari affetti da gravi patologie documentate che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita etc.), evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione e comunque per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà;
- consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc., sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio
- consentire, previa adozione di un apposito regolamento, l'utilizzo per i dipendenti della formula dello "smart working", nei limiti previsti dalla legge.

**Azione positiva n. 2:** facilitazione del reinserimento lavorativo dopo lunghe assenze dal lavoro. Detta azione comporta l'obbligo di prestare particolare attenzione al reinserimento dei/delle dipendenti rimasti/e assenti per lungo tempo a vario titolo, sostanziandosi nell'obbligo per i Responsabili delle Aree di prevedere un periodo di affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative e/o di aggiornamento per colmare eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello adeguato all'assolvimento degli obblighi lavorativi.

## **DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente, sezione "Amministrazione Trasparente" e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti eventuali pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.