



# **UNIONE DEI COMUNI TERRE D'ACQUE COMUNI DI TORNACO E VESPOLATE**

## **Provincia di Novara**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
triennio 2022 - 2024

### **2^ Sezione di programmazione - sottosezione 2.2**

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

### **RELAZIONE INTRODUTTIVA**

L'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 prevede che gli Enti Pubblici predispongano piani triennali di azioni positive (PTAP) tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Indiscutibilmente la Direttiva emanata dal Ministero per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23/05/2007 pone come punto indiscutibile il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane oltre che il rispetto e la valorizzazione delle differenze considerate come fattore di qualità.

Il D.L. n. 80/2021 (Decreto Reclutamento), convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021, ha introdotto per tutte le amministrazioni, il Piano Integrato di attività e di organizzazione (PIAO), documento annuale al quale viene accorpato il PTAP che va, così, a costituire parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate al miglioramento della qualità della vita del personale e delle prestazioni alla collettività.

L'organizzazione dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque prevede un'importante presenza femminile e, per questo, sono necessarie nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

In conformità al principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana, in applicazione della Legge n. 125/1991, del D. Lgs. n. 196/2000, nonché dei D. Lgs. n. 165/2001 e n. 198/2006, ed in sintonia con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 07/03/1997, è stato elaborato il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, le quali intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee" poiché necessarie fino a quando si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti tra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro significa, quindi, eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di tali differenze.

Attraverso la realizzazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, l'Ente intende estendere le proprie azioni al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro e nell'avanzamento di carriera, compatibilmente con le esigenze famigliari di ciascuno, avendo riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente stesso.

Nella prima parte del Piano vengono forniti elementi per una analisi del contesto organizzativo dell'Ente, mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2022/2024 attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Il presente Piano, valido per il triennio 2022/2024, viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile alla consultazione da parte dei dipendenti.

Nel periodo di vigenza del Piano, presso il Servizio Personale e Organizzazione, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni proposte dal personale dipendente, dalle organizzazioni sindacali e dall'Amministrazione Unionale, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento, rendendo il Piano stesso dinamico ed effettivamente efficace.

## **DOTAZIONE ORGANICA**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (situazione al 30/11/2022) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	2	3	0	2	7	58,33
Donne	3	1	1	0	5	41,66
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>100,00</b>

Le posizioni organizzative attuali dell'Ente sono n. 3 di cui n. 2 attribuite a personale di sesso femminile.

Dall'analisi della situazione del personale dipendente, in un'ottica di pari opportunità di genere, non emergono particolari criticità ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 poiché, tenendo conto della sostanziale equità di personale sia maschile che femminile, non si rileva un divario fra generi inferiore ai due terzi.

Al momento, quindi, non sussistendo significative condizioni di divario, le azioni del Piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

La presenza all'interno dell'Ente di personale femminile conferma, infine, la necessità di porre particolare attenzione, nella gestione del personale, agli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, tra tempi di lavoro e tempi di cura, anche promuovendo una maggiore condivisione delle funzioni di cura tra uomini e donne.

### **OBIETTIVI DEL PIANO**

Gli obiettivi che l'Amministrazione Unionale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono i seguenti:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, non riservando alcun posto esclusivamente a soli uomini o a sole donne;
- Uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale, potenziando le risorse e le competenze interne;
- Promuovere pari opportunità di formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;
- Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario e degli strumenti di conciliazione (es. congedi parentali) anche per tutelare il lavoro delle dipendenti madri e finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di ogni genere;
- Migliorare la comunicazione e la cultura sul tema delle pari opportunità e valorizzazione delle caratteristiche di genere.

## AZIONI POSITIVE

Nell'elaborazione delle proposte per la redazione del presente Piano, si è valutata l'importanza di promuovere un approccio alla gestione delle risorse umane finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che favorisca l'espressione del potenziale individuale e la valorizzazione delle differenze individuali all'interno dell'organizzazione, interpretate come risorse strategiche per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Questo approccio ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo unico che ciascun dipendente può apportare, un contributo che scaturisce dalla possibilità di ogni individuo di sviluppare e applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro più ampio e integrato di abilità e comportamenti che ne riflettano il genere, la nazionalità, il background e l'esperienza.

L'Amministrazione Unionale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopra descritti, individua i seguenti interventi:

### **Intervento 1 - Informazione**

*Obiettivo:* promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

*Finalità strategiche:* aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

*Destinatari:* Tutto il personale.

*Soggetti coinvolti:* Segretario Unionale, Responsabili di Servizio, Servizio Personale e Organizzazione.

### **Intervento 2 - Orari di lavoro**

*Obiettivo:* Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizione di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con quella familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

*Finalità strategiche:* realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro, sperimentando nuove forme di orario flessibile, con particolare attenzione allo "smart working" e al part-time.

*Destinatari:* Tutto il personale.

*Soggetti coinvolti:* Segretario Unionale, Responsabili di Servizio, Servizio Personale e Organizzazione.

### **Intervento 3 - Organizzazione**

*Obiettivo:* Adozione e aggiornamento di tutti i regolamenti inerenti tematiche riguardanti il benessere del personale per adeguarli alle attuali esigenze organizzative, aggiornare l'informativa e la modulistica, monitorarne l'applicazione.

*Finalità:* Aggiornare le informative e la modulistica degli istituti contrattuali relativi alle assenze del personale in vista delle novità del CCNL e garantirne la diffusione, tra il personale.

*Destinatari:* Tutto il personale.

*Soggetti coinvolti:* Segretario Unionale, Responsabili Servizio, Servizio Personale e Organizzazione.

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

Il presente Piano ha durata triennale, a far tempo dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento.

Il Piano viene pubblicato sul sito dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque, nella sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.