



PREMESSA

Il primo piano TRIENNALE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 198/2006 positive è stato approvato dall'Unione con deliberazione della Giunta n. 17 del 12/06/2013

Si elencano gli obiettivi del Piano CHE SONO STATI TUTTI RAGGIUNTI CONSIDERANDO ATTUALMENTE in Unione ci sono 4 dipendenti a tempo indeterminato di cui 3 donne.

OBIETTIVI 2013-2016	RISULTATI 2013 - 2016
<u>ASSUNZIONI:</u> Nella organizzazione di eventuali corsi preparatori per le selezioni, si terrà conto delle eventuali esigenze particolari rappresentate dalle donne, specialmente riferite all'allattamento, all'assistenza di persone anziane e disabili	Raggiunto
<u>COMMISSIONI PER CONCORSI:</u> <ul style="list-style-type: none">❑ Sarà assicurata in tutte le commissioni di concorso la presenza di una donna, favorendo alla medesima, in assenza di diversa disposizione normativa, la funzione di presidente;❑ Nelle selezioni saranno fissati criteri di valutazione finalizzati a valorizzare le competenze ed i ruoli della donna;	Raggiunto
<u>PROGRESSIONE DELLA CARRIERA:</u> (orizzontale e verticale) <ul style="list-style-type: none">❑ Nella progressione della carriera dei dipendenti sarà favorita, al fine di riequilibrare la presenza femminile, la designazione delle donne ai livelli di responsabilità e di direzione;	Raggiunto
<u>CORSI PROFESSIONALI:</u> <ul style="list-style-type: none">❑ Sarà incoraggiata la presenza della donna ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Unione;	Raggiunto
<u>ORARIO DI LAVORO:</u> <ul style="list-style-type: none">❑ Nel rispetto della disciplina dei contratti di lavoro della categoria di appartenenza, saranno attivate forme di consultazione con le OO. SS, al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare gli impegni di carattere familiare;	Raggiunto
<u>ASSUNZIONI STRAORDINARIE:</u>	Raggiunto

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">□ Per le assunzioni straordinarie saranno attivate forme di selezione tendenti a favorire l'equilibrio nella rappresentanza, delle donne. | |
|---|--|

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 – 2023

Il Piano delle Azioni Positive – PAP 2021 – 2023 prevede azioni con cui si pongono obiettivi, risultati e tempi per la realizzazione di interventi mirati ad evitare situazioni di diseguità di condizioni e di rapporti, fra donne e uomini impegnati ed impiegati all'interno dell'Unione dei Comuni Vallata del Tronto.

Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue.

Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna") ed in particolare l'art. 48 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni") dello stesso impone ai comuni di predisporre il Piano triennale di azioni positive la cui finalità è quella di "assicurare.... la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

L'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro e la direttiva del 23 maggio 2007 ("Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne"), precisa ulteriormente quali siano queste misure specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire e cioè a dire:

- la cultura organizzativa;
- le politiche di reclutamento e di gestione del personale;
- la formazione;
- l'organizzazione del lavoro.

Rilevante è altresì l'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) che prevede che "le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro" inoltre "le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", aprendo l'ambito di intervento ad azioni positive.

Infine l'art. 57, comma 1, del medesimo testo legislativo, prevede che "le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (Cug).

Altra rilevante disposizione di legge, avente un impatto, sia pure indiretto, sui Piani triennali è l'art. 28, comma 1, del Dlgs n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui "La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro - correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro."

Risulta evidente in tale norma la “sottolineatura”, da rileggere anche alla luce del citato art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, dell’ottica di genere sulla sicurezza sul lavoro ed, anche al suo interno, della tutela di profili specifici della salute sul lavoro.

Nel Piano Azioni Positive proposto vengono indicati: specifiche azioni, misure, comportamenti e interventi da mettere in atto che, in ordine di priorità, sono così sintetizzate:

1. Sicurezza e benessere organizzativo nell’ambiente di lavoro;
2. Diffusione dell’informazione e il miglioramento della conoscenza delle tematiche di genere e delle pari opportunità;
3. Studi ed indagini a sostegno delle Pari Opportunità;
4. Organizzazione del lavoro e le politiche di gestione delle risorse umane attente a rimuovere le discriminazioni.

Il presente PAP potrà essere oggetto di programmazione e revisione annuali.

Analisi della situazione del personale al 31 dicembre 2020:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

TOTALE n. 4
 Donne n. 3
 Uomini n. 1

per un totale di dipendenti così suddivisi:

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

Categoria D	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	2	1	3
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0
Categoria C	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a tempo parziale	1	0	1
Categoria B	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0
Categoria A	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0
Totale	3	1	4

Specifiche contratti atipici: forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend

Forme di lavoro	Uomini	Donne	totale
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Contratto di collaborazione coordinata e continuativa	0	0	0
Contratto di collaborazione a progetto	0	0	0
A tempo determinato	1	1	2
Totale	1	1	2

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa, vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

Obiettivo 1. Promozione e sostegno delle attività del Comitato Unico di garanzia

Azioni:

- Supporto alle attività del CUG;
- Individuazione di uno o più referenti istituzionali interni che tenga i rapporti con il C.U.G. e ne faciliti l'attività all'interno dell'Ente;

Soggetti e Uffici Coinvolti: Servizio Personale e URP

Risorse spese 0

Tempistica 12 mesi

Obiettivo 2. Sicurezza e benessere organizzativo sul luogo di lavoro -- Approvazione POLA (Piano organizzativo del Lavoro Agile

Azioni:

- Favorire per quanto più possibile lo smart working
- Previsione in collaborazione con il Comitato Unico di garanzia, di un gruppo di lavoro per proposte sui temi del benessere ;
- Somministrazione periodica questionari sul benessere organizzativo;
- Analisi delle criticità e possibili correttivi;
- Individuazione dei momenti di restituzione e verifica dei correttivi applicati

Risorse spese 0

Tempistica annuale

Soggetti e Uffici Coinvolti: Servizio personale ed URP

Obiettivo 3. Programmazione attività formative ed iniziative

Azioni:

- I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. Predisporre riunioni con i Responsabili, al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative **formative specifiche anche in tema di pari opportunità**, in base alle effettive esigenze. Predisporre un piano di formazione annuale al quale tutti i dipendenti avranno accesso. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso il Servizio Personale.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili Settori/Servizi - Segretario dell'ente - Servizio Personale .

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti. - Tempistica annuale

Obiettivo 4. Sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azioni:

Programmazione percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

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

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile. Soggetti e Uffici coinvolti: Servizio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

- Risorse spese 0
- Tempistica

Obiettivo 5. Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità. Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settori e Servizi, devono favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settori e Servizi sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet dell'ente.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Servizio Personale e Segretario Generale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settori e Servizi, a tutti i cittadini.

- Risorse spese 0
- Tempistica: annuale

Obiettivo 6. Promuovere il benessere organizzativo e tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

Adozione regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale.

Finalità strategica: Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

Azione positiva 1: Presentare alla Giunta dell'Unione un regolamento contro le molestie sessuali e il mobbing.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle molestie e del mobbing tramite invio di comunicazioni. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del suddetto regolamento sul sito internet dell'ente

Soggetti e Uffici Coinvolti: Servizio Personale e Segretario dell'ente.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

- Risorse spese 0
- Tempistica 6 mesi

Obiettivo 7. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

- accesso al lavoro /assunzioni/permanenza/ garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, sostegno alla permanenza.
- prevedere la composizione delle commissioni concorsi con la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile;
- assicurare organizzazione e svolgimento di bandi di concorso e prove concorsuali non discriminanti per il genere femminile;
- Risorse spese 0
- Tempistica

Obiettivo 8 - Monitoraggio del piano

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano di Azioni Positive, l'Unione dei Comuni Vallata del Tronto attiverà il seguente percorso di valutazione:

strumenti: Peg – OIV

modalità : esame delle schede obiettivo e correttivi

tempistica:trimestrale

di cui sarà responsabile il segretario dell'ente che disporrà, per tali attività, dell'addetto all'URP.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale 2021-2023

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso il Servizio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.