



## COMUNITÀ MONTANA VALLE SERIANA

Via Dante Alighieri n. 1 - 24023 Clusone (Bg) - tel. 0346.22400 - fax 0346.22957

E-mail [protocollo@valleseriana.bg.it](mailto:protocollo@valleseriana.bg.it)

PEC [cm.valle\\_seriana@pec.regione.lombardia.it](mailto:cm.valle_seriana@pec.regione.lombardia.it)

Sito web [www.valleseriana.bg.it](http://www.valleseriana.bg.it)

# **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025**

(ART. 48 D.LGS. 11 APRILE 2006 N. 198)

## Quadro generale

In conformità al principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana, in applicazione della legge 125/91, del decreto legislativo 196/2000, nonché dei decreti legislativi 165/2001 e 198/2006 e in sintonia con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 7 marzo 1997 recante "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini", si elabora il Piano triennale delle azioni positive 2022-2024.

Al riguardo, il D.lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Le disposizioni del suddetto Codice hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 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;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il citato Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- divieto di discriminazione retributiva;
- divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;

- divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

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, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali 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 posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea, ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

## **Presentazione Piano dell'Ente**

L'organizzazione della Comunità Montana Valle Seriana vede una forte presenza femminile, per questo motivo nella gestione del personale è necessaria una attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Nel corso degli ultimi anni la Comunità Montana Valle Seriana ha dato seguito alle indicazioni attraverso i seguenti atti:

- Deliberazione di Giunta Esecutiva n. 55 del 21.6.2011 avente per oggetto "Direttiva al Segretario per la nomina dei rappresentanti dell'Amministrazione nel C.U.G.";
- Deliberazione di Giunta Esecutiva n. 34 del 18.06.2013 avente per oggetto "Approvazione Piano Triennale 2013/2015 delle azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006 e s.m.i.";
- Determinazione del Responsabile Area Istituzionale n. 97 del 18.03.2014 avente per oggetto "Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Nomina componenti.";
- Approvazione del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia in data 28.03.2014
- Deliberazione di Giunta Esecutiva n. 17 del 26.03.2015 avente per oggetto "Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2015-2017";
- Deliberazione di Giunta Esecutiva n. 12 del 06.02.2018 avente per oggetto "Piano triennale 2018-2020 delle azioni positive in materia di pari opportunità".
- Deliberazione di Giunta Esecutiva n. 48 del 30.07.2020 avente per oggetto "Piano triennale 2020-2022 delle azioni positive in materia di pari opportunità".
- Deliberazione di Giunta Esecutiva n. 32 del 20.04.2021 avente per oggetto "Piano triennale 2021-2023 delle azioni positive in materia di pari opportunità".
- Deliberazione di Giunta Esecutiva n. 78 del 20.09.2022 avente per oggetto "Piano triennale 2022-2024 delle azioni positive in materia di pari opportunità".

Il presente piano si pone da un lato, come adempimento a un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle azioni positive, avendo riguardo per la realtà e le dimensioni dell'Ente.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 della Comunità Montana Valle Seriana, in continuità con il precedente Piano 2022-2024, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Da un punto di vista procedurale, la Giunta approva il Piano delle Azioni Positive a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori e dell'OIV o struttura analoga. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il CUG redige annualmente una relazione sulla situazione del personale, così come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e Ministro per le Pari Opportunità – del 04.03.2011 e successive integrazioni.

### Situazione del personale dipendente al 31.12.2022

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2022 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	TOTALE
Donne	0	3	4	3	10
Uomini	0	1	4	0	5
Totale	0	4	8	3	15

Al 31.12.2022 il personale della Comunità Montana Valle Seriana, assunto a tempo indeterminato, è pari a n. 15 unità. Un dipendente è assunto con contratto a tempo determinato.

Non sono presenti dipendenti inquadrati nella Categoria Dirigenziale. Per la figura del Segretario generale l'Ente si avvale della segreteria convenzionata in capo al Comune di Albino che annualmente concede l'autorizzazione per l'incarico esterno.

Sono presenti n. 4 Posizioni Organizzative, inquadrare nella Categoria D, Responsabili dei Servizi in cui è articolato l'Ente.

Il personale dipendente è prevalentemente femminile: le donne rappresentano infatti il 62,5% del totale. La Categoria B è composta esclusivamente da dipendenti donne. Si dà atto pertanto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile all'interno dell'Ente.

L'altra caratteristica sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione è l'età: a fronte di una **età media piuttosto elevata** (il 50% dei dipendenti ha tra i 51 e i 60 anni), si riscontra che solo il 18,75% dei dipendenti ha meno di 30 anni.

### Obiettivi del Piano

Il Piano triennale delle azioni positive 2023-2025 ricomprende i seguenti obiettivi generali:

- Pari Opportunità
- Benessere Organizzativo
- Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

### Pari opportunità

Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare.

Il presente piano rimane fedele alle indicazioni previste dal D.lgs. n. 198/2006 e si articola in 5 linee guida che impegnano la Comunità montana a:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, la Comunità Montana ha applicato e applica i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne hanno fatto/faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

### Benessere organizzativo

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, esso è strettamente collegato alla gestione delle persone, compito spettante al Responsabile del personale, ed a tutte le decisioni e azioni assunte quotidianamente dai Responsabili di servizio all'interno dei singoli uffici, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Sempre maggiore attenzione sarà posta al tema della comunicazione interna e della trasparenza con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Sarà effettuata una ricognizione delle competenze presenti nell'organizzazione che permetta da un lato di garantire il miglior funzionamento dell'organizzazione e dall'altro di valorizzare il potenziale inespresso, facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione.

Annualmente viene effettuata un'indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito. Tale rilevazione dovrà connettersi ed integrarsi con altre indagini già effettuate negli anni scorsi (Indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico).

### Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Nell'ambito del "Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica" è prevista una relazione strutturata tra il CUG, il Responsabile del personale e tutti i Responsabili di servizio per la condivisione di procedure, formazione, buone prassi e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione per una attività lavorativa basata sui diritti umani.

### **Indicazione di alcune azioni positive attuabili all'interno dell'Ente**

1) Formazioni delle Commissioni di concorso/selezioni

Prevedere la presenza di genere maschile e femminile in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni, salvo motivata impossibilità.

2) Partecipazione a corsi di formazione qualificati

A tutti i dipendenti, senza alcuna differenziazione di sesso, è garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, previsti in orari compatibili con quelli dei dipendenti part-time.

3) Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza

Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera; prevedere quindi articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali nonché prevedere agevolazioni per l'utilizzo delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

4) Flessibilità di orario

Ferma restando la disciplina del CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare.

### **Monitoraggio del Piano**

Il Piano triennale 2023-2025 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate e di redigere la relazione annuale prevista dalla normativa.

Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

### **Durata del piano**

Il presente piano avrà durata triennale a decorrere dal 01.01.2023 e manterrà la propria efficacia fino all'approvazione di un nuovo piano. Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente.