

**Allegato “ F “ al D.U.P.**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE  
ANNI 2023 / 2025**

**(ai sensi art. 48 del Dlgs., n. 198/2006 “Codice  
delle pari opportunità tra uomo e donna”**

## PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025

### PREMESSA GENERALE:

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019, del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*» richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi e definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità e valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive 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.

*Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo*

hanno durata triennale (...)"

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Nell'ambito delle finalità espresse dalla normativa sopra citata, viene adottato il Piano di Azioni positive per il triennio 2023/2025.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione della Unione, come già negli ultimi anni, si favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. Alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. Studi e analisi quantitative e qualitative sulle condizioni delle donne per settore professionale;
3. All'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriere e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. Analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti;
5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
7. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
8. Collaborazione con CUG che proporrà all'Ente le esigenze e le azioni specifiche che ritiene di avviare.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

#### Quadro Organizzativo dell'Unione al 31 dicembre 2021

Il Piano Triennale delle Azioni Positive della Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana non può prescindere dalla constatazione che l'organico della Unione non presenta squilibri di genere a svantaggio delle donne poiché la situazione è la seguente:

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

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	3	6	1	..... ..	10
Uomini	5	2	..... .....	..... ..	7
Totale	8	8	1	..... ..	17

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini

Numero	1	3
--------	---	---

**Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.**

Il Quadro organizzativo dell'Unione non prevede livelli dirigenziali come si evince dalla struttura organizzativa "macrostruttura" approvata con deliberazione della Giunta n. 132/2021 ispirata ai nuovi criteri organizzativi del nuovo regolamento di organizzazione Uffici e Servizi approvato dalla Giunta con deliberazione, n. 39 del 27/03/2017.

## RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57

D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246"

Direttiva 4 marzo 2011 , recante "line guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019, del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*» (registrata alla Corte dei conti in data 16 luglio 2019) che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione", alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente

## OBIETTIVI

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte agli uomini e alle donne nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicendate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere in un'ottica di continuità, l'Unione si ispira ai seguenti *principi* :

- a) Pari Opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica, gli obiettivi da perseguire nel triennio sono:

- 1) Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche fra Uomini e Donne;

- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera soprattutto nelle posizioni lavorative medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

In particolare, nel triennio, confermando quanto già stabilito negli scorsi anni, si considerano più rilevanti i seguenti obiettivi:

### **PROMUOVERE IL RUOLO E LE ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)**

L'Unione dei Comuni con deliberazione, nr. 177 del 15/11/2019 ha approvato, a seguito del compimento delle consultazioni elettorali per il rinnovo dei Consigli Comunali e quindi degli organi di governo dell'Unione il Regolamento per la costituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per l'Unione ed i Comuni aderenti alla stessa, gestito dall'Unione in forma associata in virtù di norma statutaria.

Il Comitato unico di garanzia (CUG) si afferma come un soggetto attraverso il quale si intende:

- assicurare nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta ed indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Promuovere il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni al fine di consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo.

#### **Azione positiva:**

Si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza del CUG.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro;

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente e ai dipendenti dei Comuni associati

### **ORARI DI LAVORO:**

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche

per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

**Azione positiva 1:** Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

*La Giunta dell'Unione con deliberazione, nr. 220 del 28/12/2018, a conclusione del procedimento di contrattazione con le parti sindacali ha autorizzato la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo giuridico per l'Unione dei Comuni e per i Comuni facenti parte dell'Unione sottoscritto in data 28/12/2018 come integrato con atto sottoscritto in data 17/04/2019.*

*L'art. 24 del suddetto contratto intitolato "orario di lavoro flessibile" prevede al punto 24.1: Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, si prevedono fasce orarie di flessibilità, in entrata ed in uscita, di 2 ore (per orario antimeridiano: entrata 7.00 – 9.00; uscita 13.00 – 15.00; per orario pomeridiano: entrata 13:30-15.30; uscita 16.30- 18.30);"*

*Inoltre al punto 24.5 prevede che :*

*" 24.5 I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4 CCNL 21.05.2018<sup>1</sup> possono godere di una fascia oraria di flessibilità maggiore prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il responsabile di area forme di flessibilità dell'orario ancor più flessibili rispetto all'ufficio di appartenenza, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi" riportare punto " .*

*(<sup>1</sup> si tratta di dipendenti che:*

- a) beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al Dlgs., n. 151/2001;*
- b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della L. 104/1992;*
- c) siano inseriti in progetto terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2018;*
- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;*
- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.)*

In attuazione ai principi sopra enunciati la Giunta dell'Unione con deliberazione della Giunta, nr. 45 del 27/03/2019 ha approvato il Regolamento disciplinante l'orario di lavoro e di servizio , del lavoro straordinario e dei permessi ed il regolamento per la fruizione dei buoni pasto i quali oltre a tenere conto degli istituti contrattuali sono improntati ad una estrema flessibilità, compatibili e funzionali ad un'efficace organizzazione degli uffici e del lavoro , al fine di assicurare l'ottimale espletamento ed erogazione dei servizi e con l'intento di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti.

I suddetti regolamenti sono frutto di un approfondito confronto con le organizzazioni sindacali che ha portato alla sottoscrizione in data 18/03/2019 dei progetti di regolamento approvati dalla Giunta dell'Unione con la deliberazione sopra citata.

In particolare si richiamano i contenuti recati dall'art. 7 "Flessibilità", l'art. 9 Pausa pranzo, per il recupero psico-fisico", art. 10 "pausa breve", art. 14 " Permessi personali a recupero (art. 33-bis CCNL 21/05/2018), art. 15 "Permessi retribuiti", art. 16 "Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari", art. 17" Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge" l' art. 18 "Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici"

**Azione positiva 2:** Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo in congedo di maternità/paternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro.

Promuovere il processo di attivazione del lavoro agile, ai sensi della L. 81/2017, elaborando e proponendo modalità di attuazione delle direttive in materia al fine di adottare un Regolamento di

disciplina dell'istituto, adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto – definizione degli obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica), considerando il lavoro agile un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi.

**Azione positiva 3:** L'Ufficio del personale raccoglierà le informazioni e avrà cura di diffondere la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo un congedo di maternità/paternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

## **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Fornire 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.

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

**Azione positiva 1:** Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

**Azione positiva 2:** 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.

*La Giunta con deliberazione, nr. 185 del 29/11/2019 ha approvato il Regolamento per la misurazione e la valutazione della Performance per l'Unione dei Comuni e per i Comuni facenti parte dell'Unione nel quale si garantisce parità di trattamento e non discriminazione tra i generi.*

*Per il raggiungimento dell'obiettivo la Giunta a conclusione del procedimento della contrattazione decentrata con le rappresentanze sindacali ha approvato con deliberazione della Giunta, nr. 198 del 30/11/2018 il Regolamento per la progressione economica orizzontale – criteri e sistemi di valutazione, con cui si attuano le disposizioni normative e contrattuali in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.*

*Le disposizioni regolamentari forniscono pari opportunità di carriere e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che al personale femminile favorendo in modo paritario l'utilizzo di professionalità acquisite all'interno;*

**Azione positiva 3:** 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.

*La Giunta dell'Unione con deliberazione, nr. 39 del 27/03/2017 ha approvato il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi il quale al Capo IV – Posizioni Organizzative - Articolo 52 comma 3 "incarichi di Posizione Organizzativa prevede il sistema di conferimento di responsabilità di P.O.;*

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario – Ufficio del Personale.

Il piano è rivolto a tutti i dipendenti.

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata per il triennio 2023-2025, durante il quale sarà dato corso alle azioni non ancora attivate per il perseguimento degli obiettivi. Durante l'anno 2023 si provvederà , sulla base del regolamento approvato dalla Giunta con deliberazione, nr. 177/2019 e ad esito dell'espletamento delle procedure per la designazione dei componenti, alla nomina del Comitato Unico di Garanzia.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente e nella sezione dedicata dell'Amministrazione trasparente.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio 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 .

## **MONITORAGGIO ED AGGIORNAMENTO**

Nel periodo di vigenza potranno essere apportate le modificazioni e/o le integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Unione dei Comuni.