

**PIANO DI AZIONI POSITIVE DELL'UNIONE MONTANA**  
**POTENZA ESINO MUSONE**  
**PER IL TRENNIO 2023/2025**

(Art. 48 del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198)

L'Unione Montana, per eliminare le situazioni di potenziali discriminazioni indirette, gestire le differenze di genere, realizzare una reale parità tra uomini e donne e una pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti, garantire l'inserimento in ogni mansione e grado, promuovere lo sviluppo professionale e di carriera delle lavoratrici, impedire forme di segregazione e discriminazione specie a seguito di innovazioni tecnologiche, intende procedere allo sviluppo delle più idonee azioni positive secondo le procedure a tal fine previste dalle norme di legge e contrattuali vigenti, con particolare riguardo all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, ed a tale scopo adotta il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025.

Con il detto Piano l'Ente oltre a favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tiene anche conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche ove previsti dalle norme di legge e contrattuali vigenti;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

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.

#### SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alla data del 01/01/2023, pari a n. 12 unità, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di lavoratrici e lavoratori:

DONNE: Cat. D, n. 5 – Cat. C, n. 2 – TOTALE n. 7;

UOMINI: : – Cat. Dirig. n. 1, Cat. D, n. 3 – Cat. C, n. 1 – TOTALE n. 5;

I Responsabili di Area e di Servizio ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, rientrano nel seguente quadro di raffronto tra la situazione di lavoratrici e lavoratori:

#### RESPONSABILI DI AREA

DONNE: n. 1;

UOMINI: n. 4 (con incarico di collaborazione x c. 557);

#### 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 conseguire tali obiettivi:

##### 1. Descrizione intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Promuovere attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare anche mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di progressioni orizzontali ove previste dalla normativa vigente.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva A): I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere eventuali lavoratori portatori di handicap;

Azione positiva B): Facilitare le pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione della donna lavoratrice in seno alla famiglia;

Soggetti, Aree e Servizi coinvolti: Responsabili di Area e di Servizio – Segretario Generale – Servizio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

##### 2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: 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 donne e uomini all'interno della struttura,

anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra donne e uomini 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.

Azione positiva C): Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

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

### 3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità sia al personale femminile che a quello maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Azione positiva E): Facilitare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che a quello maschile.

Azione positiva F): 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, ove previsti dalla normativa vigente, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva G): Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere.

Soggetti e Servizi coinvolti: Segretario Generale e Servizio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

### 4. Descrizione intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: 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 Aree e Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva H): Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche concernenti le pari opportunità. Pubblicazione del presente Piano sul sito web istituzionale del Comune.

Soggetti e Servizi coinvolti: Segretario generale e Servizio Personale.

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

#### DURATA DEL PIANO

Il presente Piano di Azioni Positive ha durata triennale dal 2023 al 2025.