

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN  
MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ  
2022-2024**

(ex art. 48 d.lgs. 198/2006)

**Premessa**

L'Amministrazione intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Nell'agire teso a tale finalità, l'Amministrazione opera con riferimento e nel rispetto del seguente quadro normativo:

- Il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”;
- Il D. Lgs. n. 198 dell’11 aprile 2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il quale riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;
- La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, la quale specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- Il D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, il quale prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare;
- L’art. 21 della L. 183 del 04 novembre 2010 (c.d. “Collegato Lavoro”), che introduce delle innovazioni nell’ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne e prevede l’istituzione presso ciascun Ente dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- Il D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 80 recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro” in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014 n. 183;
- La direttiva 4 marzo 2011 recante “Linee 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”;
- La direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, contenente “misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”.

Per dare attuazione alla citata normativa l'Ente ha promosso e coordinato la costituzione del Comitato Unico di Garanzia in forma associata, il quale riunisce più enti del territorio e definisce annualmente iniziative di promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo, partendo dall'analisi della situazione di ciascun Ente associato. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e ha la funzione di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Fanno attualmente parte del CUG associato i seguenti Enti: Unione Montana Feltrina, Comuni di Alano di Piave, Arsié, Cesiomaggiore, Fonzaso, Lamon, Pedavena, Quero Vas, San Gregorio nelle Alpi, Santa Giustina, Seren del Grappa, Sovramonte, Unione dei Comuni del Basso Feltrino Sette Ville, Parco Nazionale Dolomiti Bellunesi.

### Situazione del personale alla data del 31.12.2020 nell'Unione Montana Feltrina

| TEMPO INDETERMINATO         | UOMINI |     |     |     |     | DONNE |       |       |       |     |
|-----------------------------|--------|-----|-----|-----|-----|-------|-------|-------|-------|-----|
|                             | <30    | 31- | 41- | 51- | >60 | <30   | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 |
| DIRIGENTI                   |        |     |     |     |     |       |       |       |       |     |
| D                           |        |     |     |     |     |       |       | 1     | 1     | 1   |
| C                           |        |     | 1   | 1   |     |       | 1     | 1     | 1     |     |
| B                           |        |     |     |     |     |       |       |       |       |     |
| A                           |        |     |     |     |     |       |       |       |       |     |
| TOTALE T. INDETERMINATO     |        |     | 1   | 1   |     |       | 1     | 2     | 2     | 1   |
| TEMPO DETERMINATO           | <30    | 31- | 41- | 51- | >60 | <30   | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 |
| DIRIGENTI                   |        |     |     |     |     |       |       |       | 1     |     |
| D                           |        |     |     |     |     |       |       |       |       |     |
| C                           |        |     |     |     |     |       |       |       | 1     |     |
| B                           |        |     |     |     |     |       |       |       |       |     |
| A                           |        |     |     |     |     |       |       |       |       |     |
| TOTALE T. DETERMINATO       |        |     |     |     |     |       |       |       | 2     |     |
| TOTALE COMPLESSIVO          |        |     | 1   | 1   | 1   |       | 1     | 2     | 4     |     |
| % SUL PERSONALE COMPLESSIVO |        |     | 10% | 10% | 10% |       | 10%   | 20%   | 40%   |     |

**Tab. 1 – Classificazione per categoria, genere ed età del personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato nell'Unione Montana Feltrina al 31.12.2020**

| POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ NON DIRIGENZIALI | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|--|--------|-------|--------|
| POSIZIONI ORGANIZZATIVE                      |        | 2     | 2      |
| % SUL PERSONALE COMPLESSIVO                  |        | 15%   | 15%    |

**Tab. 2 – Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere, al 31.12.2020 nell'Unione Montana Feltrina**

Si evidenziano le seguenti criticità e/o punti di forza in merito alla situazione del personale nell'Ente:

*nessuna criticità rilevata*

### **Azioni positive attivate nel precedente triennio**

L'Unione Montana Feltrina, nel triennio trascorso, ha costantemente promosso il rispetto dei seguenti principi e svolto le seguenti azioni di promozione e garanzia delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro:

- Composizione paritetica delle Commissioni di concorso in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente.
- Promozione della presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali: gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità; alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera, come si evince dal prospetto sopra riportato (tabelle 1 e 2).
- Garanzia di medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne.
- Realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. A tal fine questo Ente promuove interventi di formazione anche in house e in modalità webinar, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro, in modo da tenere in considerazione le esigenze del personale part-time e in generale delle persone con difficoltà di spostamento.
- Facilitazione della conciliazione tra vita e lavoro attuando agevolazioni orarie, attraverso la positiva risposta alle richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri responsabili; si dà atto che l'Ente non si è avvalso della facoltà di cui all'art. 16 della L. 183/2010 per la revisione dei part-time.
- Considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Garanzia delle pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.

- Messa a disposizione del personale neo assunto di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti, mediante utilizzo di apposito portale internet del dipendente.
- Promozione delle attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”: in particolare, il CUG nel triennio precedente ha promosso tra il personale dipendente degli Enti associati delle rilevazioni annuali, in forma anonima, relative al benessere organizzativo interno. Da tali rilevazioni sono emerse criticità che il CUG ha valutato nel corso dei propri incontri. In particolare, dalla rilevazione è emersa una non sufficiente illustrazione al personale dei contenuti del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dagli Enti. A tal fine sono state adottate misure correttive, mediante l’invio a tutti gli Enti aderenti al CUG di alcune slide illustrative da trasmettere ai dipendenti, relative a tale sistema. Inoltre, nei corsi annuali di formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione, organizzati dal Comune e rivolti al personale dipendente di tutti gli Enti associati, è stato dedicato un momento specifico all’illustrazione di tale sistema.
- Potenziamento della comunicazione interna e della conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza.

### **Azioni positive in programma per il triennio 2022-2024**

L’Amministrazione, per il prossimo triennio, in continuità con quanto operato precedentemente, persegue la realizzazione delle seguenti azioni positive tese a promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo nell’ambiente di lavoro.

1. Rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l’osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere: tale previsione normativa sarà estesa ai vari Comitati e gruppi di lavoro che dovessero essere costituiti dall’Amministrazione nel triennio.
2. Assicurare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali e di responsabilità tengano conto del principio di pari opportunità: a tal fine verranno monitorati gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG; sarà garantita, per il tramite del Comitato Unico di Garanzia che si farà carico di tale attività (in base a quanto stabilito dalla Convenzione che istituisce la gestione in forma associata del Comitato), un’analisi a cadenza annuale della situazione dell’organico, declinata per genere, al fine di individuare le aree organizzative maggiormente critiche e per mettere in luce eventuali discriminazioni da rimuovere.
3. Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L’Unione Montana Feltrina intende dar concreta attuazione alla misura dello Smart Working prevista dalla Legge 22 marzo 2017 n. 81 (artt. 18-23). Lo Smart Working (o lavoro agile) rientra infatti tra le politiche dell’Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti. Con apposito regolamento, sentiti il

CUG e la Consigliera di parità, l'Ente fissa le concrete modalità di attuazione di tale opportunità.

4. Garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali: si metterà a disposizione del personale interessato documentazione riguardante le prerogative, le garanzie e i diritti legati alla genitorialità.
5. Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi mediante il miglioramento dell'informazione tra amministrazione e lavoratori in congedo, la previsione di periodi di affiancamento e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.
6. Curare la formazione e l'aggiornamento professionale, garantendo a tutti i dipendenti la possibilità di partecipare a corsi di formazione e aggiornamento conciliando vita professionale e vita familiare: a tal fine si continueranno ad offrire occasioni di formazione all'interno dell'Ente o in sedi vicine, nonché occasioni sempre più frequenti di formazione in modalità webinar.
7. Sviluppare la cultura di genere: a tal fine il CUG promuove la diffusione della conoscenza tra i dipendenti della normativa in materia di pari opportunità, mediante specifiche iniziative. Come nel passato si proporranno rilevazioni annuali sul "benessere organizzativo". Le eventuali criticità emerse saranno oggetto di approfondimento e iniziative di miglioramento.
8. Sviluppo di carriera e professionalità. L'Amministrazione si impegna a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, promuove il merito e il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche. Inoltre, si impegna a promuovere le pari opportunità anche mediante l'inserimento di specifici obiettivi nel Piano della performance, garantendo la coerenza di tale strumento di programmazione con il presente Piano di Azioni Positive. L'Amministrazione si propone inoltre di effettuare una mappatura delle competenze professionali presenti nell'Ente, in modo da poter valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti. Le rilevazioni annuali sul benessere organizzativo promosse dal CUG hanno infatti fatto emergere scarsa soddisfazione dei dipendenti nei riguardi della capacità degli Enti di delineare in modo chiaro e valorizzare il percorso di sviluppo professionale di ciascuno. La mappatura delle competenze, di cui tener conto in sede di assegnazione ai dipendenti di obiettivi e incarichi, può rappresentare una prima iniziativa da intraprendere per rispondere a questa situazione di parziale insoddisfazione.
9. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti. L'Ente si impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Saranno curate la predisposizione e l'approvazione del codice di condotta contro le molestiesessuali, le discriminazioni e il mobbing (laddove non già adottato) e saranno resi noti gli specifici canali di presentazione di eventuali segnalazioni.

Rientrano in questo ambito anche le iniziative previste come obbligatorie dalla vigente normativa per la prevenzione della corruzione: in particolare, l'attivazione dei canali informatici per il whistleblowing (con conseguente tutela del dipendente che segnala illeciti) e la formazione del personale inerente il contenuto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

**10. Promozione della flessibilità oraria.** L'Amministrazione continuerà a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari (legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori) attraverso l'utilizzo di strumenti quali il ricorso al part-time e la flessibilità dell'orario. A tal proposito si rinvia inoltre a quanto richiamato al punto c) sul tema del lavoro agile. L'Amministrazione si impegnerà in generale a trovare, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, oltre che delle norme vigenti, una soluzione che permetta ai lavoratori e alle lavoratrici di poter al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.

### **Durata e pubblicità del Piano**

Il presente Piano ha durata triennale e dovrà essere aggiornato annualmente.

Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Amministrazione Trasparente" (sottosezione Altri contenuti > Dati ulteriori > CUG) e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad un conseguente adeguamento del Piano.