



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2023-2025

Approvato con Deliberazione della Giunta Esecutiva n. del

Piano triennale delle Azioni Positive 2023 - 2025

Con il Piano delle Azioni Positive s'intende dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità che la Comunità Montana di Valle Trompia si è posta per il triennio 2023-2025.

Nel Piano confluiscono le azioni programmate per favorire la parità e le pari opportunità nell'ambiente di lavoro, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e per prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Al fine di rendere l'attività dell'amministrativa più efficiente ed efficace, è necessario che l'Ente attui un'attenta pianificazione e programmazione, che si esplica appunto nel presente Piano.

Pensato per essere uno strumento agile, il Piano si pone l'obiettivo di offrire ai dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto sicuro.

Si cercherà quindi di prevedere situazioni di possibile disagio attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP) e del PIAO e rientrano in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione volta a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Nel documento sono descritte le azioni positive che si occupano di rimuovere gli ostacoli che le persone potrebbero incontrare 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 sono misure che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed elettiva 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, 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.

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.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche:

- di armonizzazione dei tempi tra lavoro professionale e vita familiare;
- di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne al fine di formare una cultura delle differenze di genere;
- di promozione dell'occupazione femminile;
- di ottimizzazione dei tempi e dei cicli di vita.

Le azioni positive, inoltre, hanno lo scopo di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo a beneficio sia dei dipendenti sia dell'Amministrazione e di promuovere le pari opportunità oltre che di sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Il personale della Comunità Montana di Valle Trompia

Alla data del 01/01/2023 il personale dell'Ente risulta così composto (*):

Sesso	
Uomini	8
Donne	6

Età	20-30	31-40	41-50	51-60	61-70
Uomini	1	1	3	1	2
Donne	2	1		3	

Inquadramento categoria	B	C	D	Dirigente
Uomini	1	2	3	2
Donne		6		

Monte ore settimanale	Tempo pieno	Part-time
Uomini	7	1
Donne	5	1

Settore	Area amministrativa				Area tecnica			
	Dirigenza	Affari generali	Segreteria	Ragioneria	Dirigenza	Servizio tecnico	Lavori pubblici	Agricoltura e ambiente
Uomini	1	1	1		1	3		1
Donne			3	2			1	

(*) Dai conteggi è esclusa la dipendente in comando totale presso la società in house Civitas s.r.l.

Dagli schemi si rileva che le donne sono il 43% degli assunti, sono prevalentemente impiegate nell'area amministrativa, sono assunte con categoria C e hanno un'età che le colloca nella fascia tra 20-40 anni (3 unità) e nella fascia 51-60 (3 unità), mentre gli uomini sono distribuiti più uniformemente tra tutte le fasce, con una collocazione prevalente nella fascia 41-50 e 61-70 anni. L'età media dei dipendenti è di 45,64 anni.

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, il part-time è utilizzato solo dal 14% dei dipendenti di cui 50% uomini e 50% donne. Da rilevare il fatto che per quanto riguarda la categoria contrattuale, nelle posizioni più elevate (Dirigenti e Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative o alta professionalità - ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000) risultano essere assunti 3 uomini : 2 dirigenti e 1 responsabile cat. D.

Obiettivi

Il Piano delle Azioni Positive 2023-2025 si pone i seguenti obiettivi generali:

1) Parità e Pari Opportunità

Al fine di perseguire l'eguaglianza di trattamento tra uomo e donna nel luogo di lavoro, già da anni l'Ente, in osservanza al principio di equiparazione del trattamento economico, garantisce l'erogazione della stessa retribuzione (a parità di titolo di studio e profilo professionale) tra dipendenti uomini e dipendenti donne. A tal proposito anche la valutazione ai fini della quantificazione del salario accessorio, che può

presentare aspetti soggettivi, rispetta parametri che esulano da qualunque riferimento al genere del dipendente.

Negli ultimi anni, poi, è aumentata l'attenzione rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare e in tale ottica Comunità Montana cerca di agevolare l'orario di servizio di ogni dipendente adeguandolo alle singole necessità, fatte salve le esigenze di servizio e gli orari di apertura degli uffici al pubblico.

Nel triennio di vigenza del presente piano, sarà cura dell'Ente :

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate;
- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/ o selezioni, salve motivate impossibilità;
- osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- mantenere l'equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/ o funzioni;
- attuare comportamenti atti a tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.

2) Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo è un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato dalle scelte dell'Ente in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna e alla trasparenza, anche fornendo adeguate motivazioni alle scelte operate nei processi riguardanti la gestione delle persone. Si punta quindi a rendere la circolazione delle informazioni più puntuale ed attenta, unitamente ad una gestione più collaborativa e partecipativa che rafforzi la motivazione del personale e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Per colmare l'obsolescenza delle competenze e adeguarle all'utilizzo di nuove tecnologie e all'applicazione delle nuove norme, saranno poi attuati piani di aggiornamento interno (favorendo il passaggio di competenze extragenerazionali), per permettere ai dipendenti di operare in modo efficace in contesti sempre più caratterizzati da veloci trasformazioni tecnologiche e normative.

Sarà poi cura dell'Ente sostenere la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione, anche attraverso la concessione di autorizzazioni e permessi per assenze di formazione.

3) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Nell'ambito del contrasto alle discriminazioni e alla violenza morale o psichica, Comunità Montana intende :

- promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi;
- promuovere e svolgere almeno una attività di informazione o di comunicazione tesa alla valorizzazione dell'identità di genere;
- valorizzare le politiche di genere già in atto;
- valorizzare e condividere le buone pratiche e le esperienze maturate e sviluppate nel proprio territorio.

Ad integrazione delle azioni previste per ogni obiettivo, si pone anche l'esigenza di attuare iniziative trasversali che coinvolgono più obiettivi e che riguardano:

Nuovi modelli di lavoro

Obiettivi: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

Azioni:

- proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e contrattuale, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le potenzialità in termini di maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, per facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più “sostenibili”;
- favorire la transizione al digitale, sia in chiave abilitante il lavoro agile sia con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva;
- valutare, conformemente a nuovi sviluppi normativi e contrattuali, un ampliamento della flessibilità di orario di lavoro e delle modalità di lavoro, per favorire esigenze familiari o di salute su richiesta del dipendente;
- agevolare la partecipazione delle dipendenti e dei dipendenti, a partire dai livelli dirigenziali, a percorsi formativi sulle tematiche del lavoro di gruppo nell'ottica dell'inclusione per promuovere il benessere organizzativo.

Azioni di sostegno e di sviluppo organizzativo

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- prestare maggiore attenzione alle tematiche relative alla maternità e alla paternità;
- prestare maggiore attenzione alla gestione dei carichi di cura familiari;
- prestare maggiore attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori disabili e dei cittadini utenti;
- prestare maggiore attenzione alle esigenze di colleghe e colleghi con disabilità;
- favorire occasioni per un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni;
- prestare maggiore attenzione alle tematiche relative alla diversità sessuale anche in relazione al rapporto con l'utenza;
- informare e sensibilizzare contro la violenza di genere;
- informare e sensibilizzare sull'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine;
- informare e sensibilizzare sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche la dirigenza e i responsabili di ufficio. In particolare: riconoscere i segnali di stress legati all'attività lavorativa, favorire forme efficaci di comunicazione e gestione dei conflitti;
- condividere e promuovere buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità ma anche nella prospettiva di creare ambienti fisici e sociali per valorizzare l'apporto dei soggetti fragili;
- prestare maggior sensibilità nell'utilizzo degli strumenti di conciliazione e di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne (es. part-time, telelavoro, congedi parentali, ferie solidali);
- rendere pubblico il Piano delle azioni positive;
- valorizzare buone pratiche e soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza;

- diffondere informazioni e conoscenze e incoraggiare le interazioni tra le persone;
- favorire la formazione interna dei dipendenti ampliando il numero di destinatari di webinar e corsi on line;
- valorizzare le competenze interne, evidenziando fabbisogni organizzativi che possono essere soddisfatti con la disponibilità delle persone a ricoprire le posizioni, anche per periodi di tempo temporanei, attraverso una selezione che possa favorire la ricerca interna delle competenze.

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti.

Fonti Normative

Legge 20 maggio 1970, n. 300, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”

Legge 10 aprile 1991, n. 125, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

Legge 8 marzo 2000, n. 53, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”

D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53”

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni e integrazioni

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216, “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”

D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, “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”

D.Lgs 25 gennaio 2010, n. 5, “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”

Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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”

D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”

Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”

Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere

Legge Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”

D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, “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

Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”

Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**)

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25

Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”