

Indice

FONTI NORMATIVE

PREMESSA

ARTICOLI

<i>Art. 1</i>	<i>Alcuni dati sul personale del Consorzio Universitario Piceno</i>
<i>Art. 2</i>	<i>Obiettivi</i>
<i>Art. 3</i>	<i>Orario di Lavoro e lavoro agile</i>
<i>Art. 4</i>	<i>Formazione</i>
<i>Art. 5</i>	<i>Informazione</i>
<i>Art. 6</i>	<i>Benessere organizzativo</i>
<i>Art. 7</i>	<i>Il Comitato Unico di Garanzia</i>
<i>Art. 8</i>	<i>Contrasto alle discriminazioni</i>
<i>Art. 9</i>	<i>Monitoraggio del Piano</i>
<i>Art. 10</i>	<i>Durata</i>

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”.

Artt. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”.

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE.

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “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. n. 150 del 27 ottobre 2009 “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”.

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “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”.

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “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” (Jobs Act).

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 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**).

Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

A livello contrattuale, già nell’ambito del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali** del 14/09/2000, si prevedono misure finalizzate a favorire le pari opportunità, quando all’art. 19, si parla di *Pari opportunità*: “1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all’interno del comparto, nell’ambito delle più ampie previsioni dell’art. 2, comma 6, della L.125/1991 e degli artt. 7, comma 1, e 61 del D. Lgs. N. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in “azioni positive” a favore delle lavoratrici...”.

Orientamento ripreso anche dal più recente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21/05/2018 – Comparto Funzione Locale, che prevede, al Capo III - Conciliazione vita-lavoro - art. 27, l’utilizzo di un orario di lavoro flessibile nell’ambito delle modalità dirette a conseguire una maggiore e più efficace conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare e al Capo V - Permessi, assenze e congedi - art. 34, la possibilità di fruire di congedi per le donne vittime di violenza.

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive valido per il triennio 2025-2027 è rivolto a promuovere all'interno del Consorzio Universitario Piceno (di seguito C.U.P.) l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Il C.U.P., consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità a tali obiettivi, adotta il presente Piano avente durata triennale che si pone, in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative dall'Ente per dare concreta attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, 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 sono uno strumento operativo della politica europea per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". 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 sottorappresentate 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 Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieti 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, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Trattasi di 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.

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 luoghi di vertice.

Accanto ai già menzionati obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione 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, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici 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.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, dunque, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Consorzio Universitario Piceno:

- con Determinazione n. 3 del 22/01/2020 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.),
- con Deliberazione di C.d.A. n. 7 del 31/01/2020 ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);
- con Determina del Responsabile dell'Area Amministrativo-Istituzionale n. 5 del 17/01/2024 ha rinnovato il C.U.G. e nominati i suoi componenti.

Il C.U.G. in data 19/12/2024 con verbale n.2-2024 ha esaminato i contenuti del Piano di Azioni Positive 2022-2024. Per l'anno 2025 il C.U.G. ritiene di sottoporre ad approvazione un nuovo Piano aggiornato, tra l'altro, con i dati sul personale. Non sono in ogni caso apportate modifiche rilevanti in quanto le misure e le azioni inserite nel Piano Triennale delle azioni Positive 2022-2024 sono attuali e coerenti anche per il triennio 2025-2027. Si evidenzia l'introduzione nel Piano 2025-2027 dell'art. 6, rubricato “Benessere Organizzativo”.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2025-2027 del Consorzio Universitario Piceno deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e l'attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il C.U.G., grazie allo svolgimento dell'attività perseguita, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive del Consorzio Universitario Piceno sono quelli indicati nell'art. 2 del presente documento.

In allegato verbale riunione n. 1/2025 del 15/01/2025.

Art. 1
Dati sul personale del Consorzio Universitario Piceno

La seguente tabella rappresenta la “fotografia” delle dipendenti e dei dipendenti in organico alla data del 31 dicembre 2024.

Personale a tempo indeterminato e personale dirigente per categoria, genere e classi di età al 31/12/2024

AREE	Genere	tra 20 e 39 anni	tra 40 e 49 anni	tra 50 e 59 anni	tra 60 e 68 anni e oltre	TOTALE	% su categoria
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	F	0	0	1	0	1	
	M	0	0	0	0	0	
AREA DEI COLLABORATORI	F	0	0	0	1	1	
	M	0	0	0	0	0	
AREA DEI FUNZIONARI	F	1	0	1	0	2	
	M	1	0	0	0	1	
AREA DEI FUNZIONARI CON E.Q.	F	0	1	0	0	1	
	M	0	0	0	0	0	

Totale	F	1	1	2	1	5	
Totale	M	1	0	0	0	1	
Totale	Generale					6	

Art. 2
Obiettivi

In coerenza e in continuità con il precedente Piano relativo al triennio 2022-2024, il Consorzio Universitario Piceno si propone di realizzare un Piano di Azioni Positive 2025-2027 teso ai seguenti obiettivi:

- Orario di lavoro e lavoro agile.
- Formazione.
- Informazione.
- Benessere organizzativo.
- Supporto Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art. 57 del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165, relativamente alle iniziative che il comitato intende realizzare.
- Contrasto alle discriminazioni.

Art. 3
Orario di lavoro e lavoro agile

In tema di orario di lavoro gli obiettivi a cui tende il C.U.P. sono i seguenti:

- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, 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;

- promuovere e favorire una maggiore conoscenza delle possibilità di concordare con il proprio Responsabile di riferimento e nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio, forme particolari di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e personali;
- implementare l'accesso allo Smart Working.

Azioni da intraprendere:

- promozione di azioni per un equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- valutazione della possibilità di implementazione e di estensione dello strumento dello Smart Working;
- promozione dell'utilizzo dei congedi parentali anche da parte dei dipendenti uomini;
- facilitazione al reinserimento dei dipendenti dal congedo biennale ex D. Lgs. n. 119/2011 nonché dal congedo di maternità e paternità, anche, se necessario, con iniziative di sostegno e affiancamento.

Altre azioni:

- predisposizione di un'efficace informazione, sul "Piano delle Azioni Positive" e delle azioni intraprese, al personale dipendente;
- azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni.

Finanziamenti:

Le risorse economiche necessarie a compensare con eventuali somministrazioni sostitutive, il personale con orari ridotti volontariamente, saranno previste negli appositi capitoli di Bilancio.

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate.

Tempistica:

Anno 2025 e successivi.

Art. 4 Formazione

Ritenuta la formazione un asset strategico alla luce dei molteplici cambiamenti che stanno interessando la Pubblica Amministrazione e in seguito all'ingresso di nuove risorse umane, il C.U.P. intende puntare sulla crescita professionale dei propri dipendenti e pertanto ha l'obiettivo di:

- programmare attività formative che possano consentire ai dipendenti di migliorare conoscenze, capacità e competenze anche alla luce delle sfide imposte dalla digitalizzazione e dalla nuova visione aziendalistica che le varie riforme succedutesi negli ultimi anni hanno conferito alla P.A. La scelta del personale da avviare alla formazione verrà operata, all'interno di ciascuna area, nel rispetto assoluto delle pari opportunità;
- migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;
- l'Amministrazione intende promuovere la cultura della tutela della salute e la diffusione del principio di protezione della salute individuale e collettiva anche sui luoghi di lavoro, promuovendo ulteriori iniziative di formazione rivolte a tutti i dipendenti.

Azioni da intraprendere:

- percorsi formativi da organizzare in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere eventuali lavoratori portatori di handicap;
- predisposizione di riunioni al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente collaborazione con il C.U.G.;
- formazione, aggiornamento e sensibilizzazione del personale in merito ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;
- effettuazione prove di comportamenti, previsti dai vari protocolli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, da adottare in caso di emergenza;

- sostegno per la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione anche attraverso la concessione di autorizzazioni e permessi per assenze di formazione;
- sviluppo della condivisione e diffusione delle conoscenze apprese, con la possibilità di informare/formare i colleghi che non hanno partecipato alla formazione.

Finanziamenti:

Le eventuali risorse necessarie verranno stanziare sul Bilancio di Previsione 2025/2027, sui fondi destinati alla formazione del personale dipendente e sui fondi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti.

Tempistica:

Anno 2025 e successivi.

Art. 5
Informazione

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azioni da intraprendere:

- informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni a mezzo e-mail;
- informazione ai dipendenti attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito del Consorzio Universitario Piceno;
- creazione di un canale di comunicazione teso a raccogliere pareri, osservazioni e suggerimenti;
- elaborazione di proposte finalizzate alla valorizzazione delle strutture che individuano soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e di adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione;
- collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.

Finanziamenti:

Stanziamiento previsto nei capitoli di bilancio relativi alla formazione, se necessario.

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti.

Tempistica:

Anno 2025 e successivi.

Art. 6
Benessere organizzativo

Il Benessere Organizzativo può essere definito come "la capacità di un'organizzazione di promuovere e di mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione". Il C.U.P. promuove per tale motivo l'implementazione di interventi in ambiti multidisciplinari volti alla rilevazione dei principali fattori non solo ambientali e fisici ma anche sociali che coinvolgono il complesso di relazioni che il lavoratore vive nella sua situazione lavorativa, sia a livello umano che professionale.

Art. 7
Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Supportare il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" nelle iniziative che lo stesso intende attuare. Il Comitato è formato dai rappresentanti dell'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali. Esso deve garantire e vigilare sull'effettiva pari opportunità tra uomini e donne, nonché contrastare fenomeni di mobbing, come previsto dall'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183. Tale organo sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Azioni da intraprendere:

Favorire e valorizzare il buon funzionamento del Comitato, mettendo a disposizione spazi, strumenti, informazioni e fornendo un supporto organizzativo allo stesso. Sensibilizzare i responsabili in merito alla necessità di garantire concretamente, nei confronti dei dipendenti che siano incaricati di segreteria di commissione, dei rappresentanti sindacali o dei componenti di organismi interni dell'amministrazione, le condizioni necessarie per un proficuo svolgimento dell'incarico in questione (calibrazione dei carichi di lavoro, elasticità nella gestione di impegni concomitanti).

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti

Tempistica:

Anno 2025 e successivi.

Art. 8

Contrasto alle discriminazioni

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, accesso al lavoro, assunzioni e permanenza. Si intende assicurare la pari opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che al personale maschile, in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

In dettaglio, la finalità strategica è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, di favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno dell'Ente, nonché di evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti finalizzati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; infine, evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di qualsivoglia discriminazione.

Modalità e tempi di attuazione: Prevedere nelle selezioni che verranno effettuate per assunzioni, progressioni di carriera, incarichi e qualunque altra attribuzione di incentivi economici o di carriera, l'utilizzo di sistemi premianti, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli, senza discriminazione di genere.

Azioni da intraprendere:

- prevedere che le commissioni di concorso siano composte per almeno un terzo da membri di genere femminile;
- elaborare progetti finalizzati al sostegno della motivazione del personale con disabilità.

Finanziamenti:

Stanziamiento previsto nei capitoli di bilancio relativi agli stipendi del personale dipendente e al fondo per le risorse decentrate.

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti.

Tempistica:

Anno 2025 e successivi.

Art. 9

Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il C.U.P. attiverà un percorso di valutazione che sarà realizzato dal Responsabile dell'Area Amministrativo-Istituzionale che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza annuale. Il C.U.G. svolgerà i compiti di verifica sulle azioni positive qui individuate,

nonché di proposta su eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del prossimo Piano triennale delle Azioni Positive.

Art. 10
Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

“MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI
COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” - Trasmissione delle
informazioni da parte dell’amministrazione al CUG - anno di riferimento 2024

Sommario

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	2
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ AREE DI INQUADRAMENTO	2
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	2
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	2
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NELLE AREE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	3
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO	3
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	3
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	4
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO ANNO 2024	5
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	5
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	6
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	6
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	7

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' AREE DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
FUNZIONARI con EQ								1		
FUNZIONARI		1				1			1	
ISTRUTTORI										1
COLLABORATORI									1	
Totale personale						1		1	2	1
% sul personale complessivo		16,67%				16,67%		16,67%	33,33%	16,67%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		1						1		1		1	4	66,67%
Part Time >50%											2		2	33,33%
Part Time <50%														
Totale													6	100%

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%

Posizione Organizzativa (EQ)			1	16,67%	1	16,67%
Totale personale	1	100%	5	100%	6	100,00%
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NELLE AREE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età nel Permanenza profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		1						1					2	33,33%
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni										1	2	1	4	66,67%
Totale		1						1		1	2	1	6	100%

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per area e genere	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media mensile		Valori assoluti	%
FUNZIONARIO CON PO			2362,72		2362,72	-
FUNZIONARIO	*		1695,11		1695,11	100,00%
ISTRUTTORE			1561,35		1561,35	-
OPERATORE ESPERTO			-			
Totale personale			5619,17		5619,17	-
% sul personale complessivo			100,00%		100,00%	100,00%

*Funzionario assunto a far data dal 31.12.2024 – importo irrilevante.

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						

Laurea magistrale							
Master di I livello							
Master di II livello							
Dottorato di ricerca							
Totale personale							100,00%
% sul personale complessivo							

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

INQUADRAMENTO	GENERE	Lic. elementare	%	Diploma	%	L - LM	%	M 1° LIV	%	M 2° LIV	%	PhD	%
OPERATORE ESPERTO	U												
	D			1	16,67%								
ISTRUTTORE	U												
	D			1	16,67%								
FUNZIONARIO	U					1	16,67%						
	D					2	33,33%					1	16,67%
TOTALE DEL PERSONALE	U+D			2	33,33%	3	50%					1	16,67%

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore			2	33,33%		
Laurea			1	16,67%		
Laurea magistrale	1	16,67%	1	16,67%		
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca			1	16,67%		
Totale personale						
% sul personale complessivo	1	16,67%	5	83,33%		100,00%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO ANNO 2024

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
assunzione da graduatoria altro ente (commissione non gestita internamente)							
Commissione selezione tirocinante							
Commissione borse di studio (2 membri esterni)	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Totale personale						100,00%	
% sul personale complessivo							

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età \ Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile										1				16,67%
Personale che fruisce di orari flessibili ulteriori											1			16,67%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale										1	1			33,33%
Totale %										16,67%	16,67%			

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			23		23	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			11:35		11:35	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale			23 giorni 11:35 ore		23 giorni 11:35 ore	

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa n. 1 Presentazione PAP ai dipendenti

Obiettivo: sensibilizzazione e conoscenza opportunità

Azioni: lettura, spiegazione e confronto sul PAP vigente presso l'Ente

Attori Coinvolti: tutti i dipendenti

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: nessuna risorsa

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Iniziativa di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.);

Obiettivo: reinserimento efficace e benessere personale

Azioni: affiancamento ad altro personale, corsi mirati

Attori Coinvolti: Responsabili di Area e di Servizio

Beneficiari: tutti dipendenti

Spesa: nessuna risorsa

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si elencano alcuni tipi di attività rientranti nella definizione:

- ✓ Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- ✓ Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati;
- ✓ Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.);
- ✓ Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.);
- ✓ Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo;
- ✓ Mappatura delle competenze del personale;
- ✓ Adozione Codice di Comportamento e Codice Etico;
- ✓ Redazione Bilancio di Genere;
- ✓ Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere;
- ✓ Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto;
- ✓ Costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio;
- ✓ Istituzione e organizzazione di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- ✓ Sperimentazione di sistemi di certificazione di genere.