

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA
DI PARI OPPORTUNITÀ**

ANNO 2022

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

Premessa

Le Amministrazioni intendono 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, le Amministrazioni operano 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;

D.M.B.

D.M.B.

CP

D.M.B.



- 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 il Comune di Cortina d'Ampezzo, con Determinazione n. 10 dell' 11/01/2021, ha costituito e nominato i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) per il quadriennio 2021-2024, al quale ha aderito in forma associata il Comune di San Vito di Cadore mantenendo il Comune di Cortina d'Ampezzo il ruolo di capofila (Delibera di Giunta del Comune di Cortina d'Ampezzo n. 180 del 14/10/2021 e Delibera di Giunta del Comune di San Vito di Cadore n. 94 del 27/10/2021).

Il Comune di San Vito di Cadore ha nominato i componenti del CUG con Determinazione n. 301 del 18/11/2021.

Il CUG è quindi costituito in forma associata dai Comuni di Cortina d'Ampezzo e di San Vito di Cadore.

Esso definisce annualmente iniziative di promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo, partendo dall'analisi della situazione di ciascun Comune. 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.

Quadro organizzativo degli Enti aderenti al CUG al 31 dicembre 2021.

Dall'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato alla data del 31 dicembre 2021 nei Comuni di Cortina d'Ampezzo e di San Vito di Cadore emerge il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne dipendenti:



CLASSI DI ETÀ E INQUADRAMENTO	UOMINI					DONNE				
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO										
DIRIGENTI										
D				1	4			2	4	1
C	2	8	2	7	1		5	10	8	4
B	2	1	6	15	3			1	2	1
A			2		1					
TOTALE T. INDETERMINATO	4	9	11	26	5	0	7	15	11	5
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO										
DIRIGENTI					1					1
D										
C	2									
B										
A										
TOTALE T. DETERMINATO	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0
TOTALE COMPLESSIVO	6	9	11	27	5	0	7	15	12	5
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	6,19%	9,28%	11,34%	27,84%	5,15%	0,00%	7,22%	15,46%	12,37%	5,15%

Tab. 1 - Classificazione per categoria, genere ed età del personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato al 31.12.2021

POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ NON DIRIGENZIALI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORI ASSOLUT I	%	VALORI ASSOLUT I	%	VALORI ASSOLUT I	%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	4	60%	4	40%	8	100%
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO		4%		4%		8%

Tab. 2 - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere, al 31.12.2021

Azioni positive attivate nel precedente triennio

I Comuni di Cortina d'Ampezzo e di San Vito di Cadore, nel triennio trascorso, hanno costantemente promosso il rispetto dei seguenti principi e svolto le seguenti azioni di promozione e garanzia delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro:

1. composizione paritetica delle commissioni di concorso in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente;
2. 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, come si evince dal prospetto sopra riportato (tabelle 1 e 2);
3. garanzia di medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne;
4. 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.M.B.

[Handwritten signature]



A tal fine questi Enti promuovono 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;

5. 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 gli Enti non si sono avvalsi della facoltà di cui all'art. 16 della l. 183/2010 per la revisione dei part-time;
6. 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;
7. garanzia delle pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità;
8. potenziamento della comunicazione interna e della conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza.

Azioni positive in programma per il 2022

Le Amministrazioni, per il prossimo triennio, in continuità con quanto operato precedentemente, perseguono 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 dalle amministrazioni 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 un'analisi a cadenza annuale della situazione dell'organico, declinata per genere, al fine di individuare le eventuali aree organizzative maggiormente critiche e per mettere in luce eventuali discriminazioni da rimuovere;
3. 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;
4. 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;
 5. 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 degli Enti o in sedi vicine, nonché occasioni sempre più frequenti di formazione in modalità *webinar*;
 6. 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;
 7. 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. Gli Enti si impegnano a porre in essere, in collaborazione e su impulso del CUG, 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;
 8. attivare dei canali informatici per il whistleblowing (con conseguente tutela del dipendente che segnala illeciti) e formare il personale sul contenuto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
 9. promuovere la flessibilità oraria. Le Amministrazioni continueranno 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;
 10. trovare in generale, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze delle amministrazioni 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 CUG pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad un conseguente adeguamento del Piano.



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
D.T.B. - *[Handwritten signature]*