



## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024

Approvato con Deliberazione del Consiglio d'Amministrazione

n. ... del .../.../2021

Approvato dal Comitato Unico di Garanzia il 23/11/2021

### INDICE DEL PIANO

---

- Art. 1 - Premessa
- Art. 2 - Analisi dati del personale dipendente
- Art. 3 - Obiettivi ed azioni
- Art. 4 - Monitoraggio e aggiornamento
- Art. 5 - Durata

### Art. 1 - Premessa

---

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno di un contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le eventuali situazioni di diseguità di condizioni fra donne e uomini che lavorano all'interno di un ente.

IL D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che: " .... Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... predispongono **piani triennali di azioni positive** tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi ".

La Direttiva del 23 maggio 2007 del Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni", richiama le amministrazioni a dare attuazione alle previsioni normative sopra indicate per il perseguimento delle pari opportunità nell'organizzazione del lavoro, nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, nella formazione e cultura organizzativa.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, il CAMPP intende dare continuità e sviluppo alle azioni già avviate su questo tema e aventi come cornici di riferimento i seguenti documenti o processi organizzativi

- a) l'adozione del "Regolamento per il funzionamento del C.U.G. (Ordinanza del Presidente n. 5/2014, ratificata con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 5/2014);

- b) la costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", denominato CUG e previsto dall'art. 57 del D.lgs. 165/2001;
- c) l'elaborazione del Documento di valutazione del rischio stress lavoro- correlato, previsto dall'art. 28 del D.lgs. 81/2008 effettuato dal Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione dell'Ente ed esaminato periodicamente ai sensi della normativa vigente di riferimento (art. 35 del D.lgs. 81/2008);
- d) la sottoscrizione di un accordo decentrato, sottoscritto dalla delegazione trattante in data 30 luglio 2012, in merito all'orario di lavoro e sue articolazioni, improntato a criteri di flessibilità in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro e di eventuali situazioni di svantaggio personale dei dipendenti, nel rispetto comunque di quanto previsto dalle norme e dai contratti.
- e) Lo sviluppo della concertazione e collaborazione con le Organizzazioni Sindacali, come attestato dagli scambi agli atti e relativi a vari aspetti di organizzazione ed attenzione alle comunità dove sono inseriti i Servizi del CAMPP;
- f) l'adozione della "Procedura per la segnalazione di illeciti ed irregolarità e misure di tutela di cui all'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001" (deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 33/2015)

Tenuto conto delle disposizioni normative e del relativo Regolamento del CAMPP, si è provveduto nel corso degli ultimi mesi del 2021 a rinnovare la composizione del Comitato Unico di Garanzia.

Si sottolinea, prima di procedere nella descrizione più dettagliata del Piano, che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa della pandemia da Covid-19 e delle sue possibili conseguenze, impone particolare cautela ed attenzione nel monitoraggio degli obiettivi che quindi potranno essere adattati di conseguenza.

## Art. 2 - Analisi dati del personale dipendente

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/10/2021 è la seguente:

**Per servizio:**

SERVIZIO	UOMINI	DONNE
SERVIZI AMMINISTRATIVI	2	4
SERVIZIO INTEGRAZIONE LAVORATIVA - S.I.L.	1	11
CENTRI SOCIO RIABILITATIVI ED EDUCATIVI - C.S.R.E.	5	15
CENTRO RESIDENZIALE SOTTOSELVA	0	1
totali	8	31
Totale complessivo	39	

**Per categoria:**

Categoria	UOMINI	DONNE
B	1	2
C	2	20
D	5	9
totali	8	31
Totale complessivo	39	

**Per genere e orario di lavoro:**

<b>Categoria D</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
a tempo pieno	5	7
a part-time	0	2
<b>Categoria C</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
a tempo pieno	2	14
a part-time	0	6
<b>Categoria B</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
a tempo pieno	1	2
a part-time	0	0

**Altro :**

<b>Figura professionale e/o organizzativa</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
DIRETTORE	1	0
Titolari di Posizione Organizzativa (pers. Cat. D già incluso nelle precedenti tabelle)	1	4
Personale a tempo determinato	1	3
componenti R.S.U.	1	2
componenti C.U.G.	2	2
<b>Totali</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

Il contesto del C.A.M.P.P., come sopra rappresentato, evidenzia la prevalenza della rappresentanza di genere femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico sia in relazione alle categorie di inquadramento e alla titolarità di posizioni organizzative del personale dipendente.

Non sussiste, quindi, un divario fra generi inferiore a due terzi che renda necessario il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche previsto dall'art. 48 comma 1 del D.lgs. 198/2006.

### **Art. 3 - Obiettivi ed azioni**

---

Il presente Piano si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, in considerazione anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare.

Nel corso del prossimo triennio il C.A.M.P.P. intende realizzare un piano di azioni positive che si ispira ai principi generali promossi dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità con la Direttiva del 26/6/2019 relativa a "Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", allegato parte integrante del presente Piano, e che si possono così riassumere per macro ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni
- politiche di reclutamento e gestione del personale
- organizzazione del lavoro
- formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia

La tabella che segue delinea per ogni "Azione Positiva" i relativi obiettivi ed iniziative che saranno promossi.

<b>Azione positiva</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Iniziativa</b>
<p>Promozione delle pari opportunità</p>	<p>Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.</p> <p>Promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale</p>	<p>Prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile; l'eventuale assenza di parità di genere dovrà essere adeguatamente motivata.</p> <p>Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc. valutare le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderne accessibile la partecipazione.</p>
<p>Valorizzazione della comunicazione interna</p>	<p>Favorire la conoscenza da parte dei dipendenti dell'attività svolta dall'Amministrazione</p>	<p>Prevedere incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, assieme alla risoluzione di eventuali problematiche insorte.</p> <p>Diffondere, tramite i sistemi e canali comunicativi dell'Ente (sito, newsletter,...) notizie ed aggiornamenti su tematiche di interesse per tutto il personale.</p>
<p>Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi</p>	<p>Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, tenendo conto delle differenze, condizioni e esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione e della vita privata, venendo incontro alle problematiche non solo legate alla genitorialità, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi</p>	<p>Garantire adeguata flessibilità in entrata ed in uscita, entro i limiti concordati in contrattazione decentrata integrativa.</p> <p>Favorire il recupero delle prestazioni di lavoro straordinario che confluiscono nella banca delle ore come permessi compensativi per necessità personali e familiari, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.</p> <p>Nell'assegnazione del part-time, favorire innanzitutto i dipendenti che, nell'ordine, posseggono esigenze di tutela della disabilità, di carichi familiari, economiche.</p> <p>Dare ai dipendenti che rientrano da periodi di assenza, connessi a motivi familiari o di salute, la possibilità di concordare le modalità di impiego lavorativo che</p>

		<p>consentano di contemplare al meglio le esigenze personali con quelle di servizio.</p> <p>Verificare in modo partecipato l'equa distribuzione dei carichi di lavoro, tenendo anche conto della specificità e peculiarità delle persone con disabilità seguite dai Servizi del CAMPP</p> <p>L' Ufficio Personale rende disponibile, mediante pubblicazione sul Portale Personale dei dipendenti, la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.</p>
<p>Sviluppo di carriera e professionale</p>	<p>Compatibilmente con le normative relative agli sviluppi di carriera, garantire pari opportunità di crescita e responsabilizzazione professionale tra uomini e donne.</p>	<p>Garantire che le assegnazioni delle posizioni di responsabilità siano attribuite esclusivamente in base all'esperienza maturata, nell'Ente o al di fuori dello stesso, alle capacità individuali dimostrate ed alle potenzialità espresse, tenendo conto del profilo professionale e della categoria di appartenenza.</p> <p>Applicare metodologie di premialità che tengano conto della qualità e della quantità della prestazione resa, senza penalizzare coloro che operano con orario ridotto ma utilizzando criteri di proporzionalità.</p> <p>Garantire parità di requisiti tra candidato donna e uomo per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione</p>
<p>Formazione del personale</p>	<p>Consentire le attività formative che, in base alle esigenze dell'Ente, consentano a tutti i dipendenti di sviluppare, nell'arco del triennio, una propria crescita professionale.</p>	<p>Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei fruitori dei servizi.</p> <p>Sperimentare per mettere a sistema, entro il triennio di vigenza del Piano, il sistema della "formazione a cascata" in base alla quale i partecipanti a iniziative di formazione ed aggiornamento ne diffondono i tratti salienti ai colleghi che non hanno potuto parteciparvi.</p>

<p>Informazione specifica in materia di pari opportunità ed azioni positive</p>	<p>Favorire la conoscenza da parte dei dipendenti sulle disposizioni normative in materia di pari opportunità.</p>	<p>Diffondere note informative relative alle normative di tutela della genitorialità e della disabilità</p> <p>Promuovere la conoscenza del CUG e del Piano di Azioni Positive.</p>
<p>Rafforzamento del Comitato Unico di Garanzia</p>	<p>Adeguare il vigente Regolamento del CUG ai più recenti indirizzi normativi in materia</p>	<p>Definire nel Regolamento del CUG le funzioni previste dalla normativa vigente in materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- funzione propositiva; per la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;</li> <li>- funzione consultiva: il CUG deve essere chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione del CAMPP;</li> <li>- compito di verifica: la relazione che il CUG deve produrre entro il 30 marzo di ogni anno è occasione per declinare operativamente e proattivamente le funzioni appena sopra descritte;</li> <li>- collaborazione con altri organismi: il CUG è chiamato a collaborare ad esempio con la Consiglieria di Parità, l'OIV e il RSSPP;</li> </ul> <p>Adeguare il Regolamento ai sistemi di comunicazione tra il CUG ed il Dipartimento della Funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità secondo le modalità e modelli allegati alla Direttiva del 2019.</p>

## **Art. 4 – Monitoraggio e aggiornamento**

---

Nel periodo di vigenza del presente Piano potranno essere apportate le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del CAMPP.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

Allo stesso modo il Piano sarà integrato e/o modificato in caso di mutate ed intervenienti disposizioni normative di riferimento.

## **Art. 5 - Durata**

---

Il presente Piano ha durata triennale 2022-2024.

Il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale del C.A.M.P.P. nella sezione "Amministrazione trasparente" e reso disponibile per il personale dipendente.