



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026 DELL'UNIONE TERRA DEI CASTELLI

1. PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 nasce grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione dei Comuni "Unione Terra dei Castelli", (di seguito CUG), in coerenza con la normativa di riferimento.

L'Ente, con la stesura e l'adozione di tale piano, quale aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2024, continua il suo impegno nel miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso

Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti e, quindi, non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

I Piani delle Azioni Positive nascono come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro).

Successivamente il D.Lgs. n. 29/1993 sostituito dal D.Lgs. n. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" anche conosciuto come "*Testo Unico del Pubblico Impiego (TUPI)*" ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. L'art. 7 del D. Lgs. n. 196/2000 "*Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive*" introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione, piani di azioni positive, al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D.Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui i Comuni, predisponga un piano di azioni positive volto a "*assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 "*Adozione e finalità delle azioni positive*" dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La Direttiva n.2/2019 – "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 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 si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche. Richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

Nell'ambito di ciascuna pubblica amministrazione le indicazioni fornite dalla direttiva sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato – ai dirigenti



UNIONE TERRA DEI CASTELLI



pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).

La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo linee di azione. Anche il D. Lgs. n. 150/2009 (ed. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (ed. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7, e 57 del D. Lgs. n. 165/2001.

Più in particolare, la modifica dell'art. 7, comma 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che le *pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.*

La norma allarga, quindi, il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazione, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 (ed. Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui *"La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"*.

Prevedendo lo stesso art. 7, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"* si delineano, quindi, nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi.

Con l'approvazione del D.L.80/2021 e l'introduzione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, il Piano delle Azioni Positive costituisce parte della Sezione 2.2 – "VALORE PUBBLICO PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE – SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE" del PIAO e pertanto è approvato quale contenuto organico di tale documento di programmazione.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

L'art. 21 della Legge n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, istituendo il *"Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che *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"*. Nelle linee guida del 4 marzo 2011, adottate dai Ministri per la funzione pubblica e per le pari opportunità, sono state disciplinate le funzioni del CUG al quale vengono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'articolo 57, comma 03, del d.lgs. n. 165 del 2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge n. 183 del 2010). Al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento



UNIONE TERRA DEI CASTELLI



delle loro funzioni e superare alcune criticità sorte in sede applicativa, la direttiva n.2/2019 fornisce indicazioni che costituiscono un aggiornamento degli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo 2011, con specifico riferimento alle procedure di nomina, ai compiti del CUG, con particolare riferimento all'azione propositiva e di verifica, nonché sull'azione consultiva sui progetti di riorganizzazione atti a prevenire potenziali situazioni di discriminazione .

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione.

Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce, quindi, nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e, quindi, l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e benessere organizzativo.

L'Unione dei Comuni "Unione Terra dei Castelli":

- ha approvato il Piano delle azioni positive 2021-2024, quale aggiornamento del precedente triennio, con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 16 del 23.03.2021, aggiornato con delibera di Giunta dell'Unione n.46 del 7.7.2021 per recepire le osservazioni della Consiglieria di Parità Provinciale ed integrare quanto ricevuto dal CUG;

- 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 determina del Responsabile del 2^ Settore dell'Unione dei Comuni n.30 del 04-03-2021, i cui componenti sono ancora in carica fino al 2025;

- ha nominato il Presidente del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.), con il decreto del Presidente dell'Unione dei Comuni n.7 dell'11-03-2021;

Con riferimento al Piano delle Azioni Positive 2021-2024 ed alle misure in esso elencate, considerando che all'Unione dei Comuni è stata attribuita la gestione associata di tutte le funzioni comunali da parte dei Comuni di Agugliano e Polverigi, secondo quanto stabilito nella convenzione sottoscritta il 22 dicembre 2017, che ha richiesto particolare attenzione nella gestione interna e suddivisione dei compiti, l'Ente ha adottato le seguenti azioni:

- diverse articolazioni dell'orario di lavoro su cinque e su sei giorni per favorire la conciliazione vita-lavoro delle madri lavoratrici con figli in età scolare. In particolare l'ufficio anagrafe del Comune di Agugliano ha mantenuto l'orario lavorativo su sei giorni settimanali;
- valorizzazione del merito mediante attuazione delle progressioni economiche all'interno della categoria, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili ed i vincoli di legge, con sistema di accesso alla progressione basato sulla valutazione della performance del triennio. I ciclo di progressioni economiche è stato attuato dal 2020 per il triennio coinvolgendo tutto il personale in possesso dei requisiti senza discriminazione di genere.
- Valorizzazione della professionalità acquisita all'interno dell'Ente mediante progressione verticale, compatibilmente con il regime di turn-over ancora vigente



per le Unioni di Comuni. La progressione verticale è stata resa possibile nell'anno 2023 per il pensionamento di una unità di personale e la vacanza in diversi settori di figure con la qualifica di istruttore, quindi appartenente all'Area di medio-elevata responsabilità operativa, che ha permesso di utilizzare la capacità assunzione per favorire la progressione di carriera del personale dipendente.

- Promozione di percorsi di formazione per aggiornamento specialistico in relazione alle funzioni svolte. La formazione è stata attuata da ogni settore secondo le proprie esigenze di aggiornamento professionale, in accordo con le indicazioni dei Responsabili dei Servizi, sia in modalità "in presenza" che in modalità "webinar". Tale seconda modalità, ha permesso una maggiore fruizione dei percorsi formativi, con accrescimento di capacità professionale dei dipendenti.

2. IL CONTESTO INTERNO DELL'UNIONE DEI COMUNI "UNIONE TERRA DEI CASTELLI"

L'elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive 2024-2026 non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale di ruolo in servizio presso l'Ente.

Alla data del 31.12.2023 il personale di ruolo dell'Unione dei Comuni "Unione Terra dei Castelli", è pari a n.38 unità, di cui n. 17 donne e n. 21 uomini.

Le donne rappresentano, pertanto, il 44,74% del totale dei dipendenti dell'Unione dei Comuni.

PERSONALE EFFETTIVAMENTE IN SERVIZIO

Tra il personale in servizio vi è un'equa distribuzione tra uomini e donne, come si evince dalla tabella che segue.

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Funzionari (ex cat.D)	2	5	7
Istruttori (ex cat. C)	11	5	16
Operatori Esperti (ex cat. B)	3	9	12
Operatori(ex cat.A)	1	2	3
Totale	17	21	38

Delle n. 38 unità di personale in ruolo, n. 30 unità (78,95%) risultano essere full-time e n. 8 unità (21,05%) risultano essere part-time.

Le donne, che rappresentano il 44,74% del personale di ruolo, costituiscono il 50% del personale che usufruisce di contratti part-time (n. 4 donne contratti part-time).

Le posizioni categoriali gerarchicamente medio alte (relativamente all'effettiva realtà di questo Ente) che comportano responsabilità operative (Area dei Funzionari ed Area degli Istruttori) risultano occupate da n°13 dipendenti donne e 10 dipendenti uomini su un totale di 23 dipendenti. Il personale dell'Area dei Funzionari (ex categoria D) che rappresenta funzioni infungibili di direzione degli uffici non consente una diversa distribuzione di genere, in quanto tutti i dipendenti sono a tempo indeterminato, provenienti dai ruoli dei singoli comuni e per i quali non è possibile la sostituzione e/o



alternanza per lo svolgimento delle funzioni. Inoltre, poiché l'assunzione di personale avviene mediante procedura concorsuale, non è possibile influire sulla composizione di genere della graduatoria di concorso, a cui è garantita pari opportunità di partecipazione a uomini e donne.

Le posizioni categoriali gerarchicamente medio basse che non comportano particolari responsabilità operative (Area degli Operatori Esperti ed Area degli Operatori) risultano occupate da n°5 dipendenti donne n° 11 dipendenti uomini su un totale di 15 dipendenti. In particolare, per il personale dell'Area degli Operatori Esperti, essendo composto per la maggior parte da operai specializzati e provenendo dai ruoli dei singoli comuni, non risulta possibile la sostituzione e/o alternanza per lo svolgimento delle funzioni. Inoltre, poiché l'assunzione di personale avviene mediante procedura concorsuale, non è possibile influire sulla composizione di genere della graduatoria di concorso, a cui è garantita pari opportunità di partecipazione a uomini e donne.

I dati relativi alla qualifica, all'età e al genere sono i seguenti:

AREA DEI FUNZIONARI

FASCIA ETA'	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Meno di 30 anni	-	-	-	-	-
Da 31 a 40 anni	-	-	-	-	-
Da 41 a 50 anni	2	5,26	1	2,63	3
Da 51 a 60 anni	-	-	3	7,89	3
Oltre 60 anni	-	-	-	-	-
TOTALE	2	5,26	4	10,53	4

AREA DEGLI ISTRUTTORI

FASCIA ETA'	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Meno di 30 anni	-	-	-	-	-
Da 31 a 40 anni	3	7,89	2	5,26	5
Da 41 a 50 anni	3	7,89	1	2,63	4
Da 51 a 60 anni	4	10,53	3	7,89	7
Oltre 60 anni	1	2,63	-	-	1
TOTALE	11	28,95	6	15,79	17

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI E DEGLI OPERATORI

FASCIA ETA'	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Meno di 30 anni	-	-	-	-	-
Da 31 a 40 anni	-	-	-	-	-
Da 41 a 50 anni	-	-	3	7,89	3
Da 51 a 60 anni	4	10,53	6	15,79	10
Oltre 60 anni	-	-	2	5,26	2
TOTALE	4	10,53	11	28,95	15

L'età media dei dipendenti, in relazione al genere, è la seguente:



	DONNE	UOMINI
ETA' MEDIA	49	51
di cui: < di 40 anni	3	2
di cui: fra 41 e 50 anni	5	5
di cui: fra 51 e 60 anni	8	12
di cui: > di 60 anni	1	2

I dati relativi al **titolo di studio** ed al **genere** sono i seguenti:

TITOLO DI STUDIO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Scuola dell'obbligo	1	9	10
Diploma di qualifica	-	-	-
Diploma di maturità	8	3	11
Laurea	8	9	17
TOTALE	17	21	38

Al 31.12.2023 non sono presenti rapporti di **lavoro flessibili**.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2026

In un'ottica di continuità con gli obiettivi e le azioni promosse con il precedente Piano, con il presente Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2024 – 2026, l'Amministrazione dell'Unione dei Comuni intende continuare a favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione di corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e miglioramento;
2. alla flessibilità dell'orario di lavoro, che permetta la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e tenendo conto delle particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare di dipendenti;
3. alla individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, nelle compatibilità delle risorse disponibili e nel rispetto delle norme di legge e contrattuali;
4. alla promozione di una cultura di genere all'interno dell'Ente mediante informazione ai dipendenti sul ruolo ed i compiti svolti dal CUG;
5. alla progressiva introduzione di un linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro, utilizzando sostantivi e nomi collettivi che includano persone dei due generi.

Pertanto, tenendo conto delle esigenze di servizio e nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali che disciplinano la formazione, l'orario di lavoro, gli incentivi e le progressioni economiche, la gestione delle risorse umane e le misure organizzative



continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali.

Con riferimento alle linee d'intervento appena descritte, si individuano i seguenti principali obiettivi, con le rispettive finalità strategiche ed azioni:

OBIETTIVO	FINALITA' STRATEGICA	AZIONE
<p>1. FORMAZIONE Programmare percorsi formativi per consentire a tutti i dipendenti, donne e uomini, una crescita professionale attraverso lo sviluppo delle competenze e del potenziale professionale per svolgere in modo sempre più adeguato il proprio ruolo ed anche ruoli e posizioni di più elevata responsabilità</p>	<p>Migliorare la qualità del lavoro e la gestione delle risorse umane attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.</p> <p>Destinatari: tutti i dipendenti</p> <p>Referenti: Responsabili Titolari di incarichi di E.Q. per ciascun settore</p> <p>Tempi di attuazione: anno solare</p> <p>Impatto organizzativo: Acquisizione nuove competenze, miglioramento capacità lavorativa, valutazione della performance</p>	<p>1. Predisposizione di riunioni di Settore da parte di ciascun Responsabile di Settore Titolare di Incarico di E.Q., al fine di monitorare la situazione del personale ed evidenziare i gap formativi, proponendo percorsi formativi specifici in funzione delle effettive esigenze.</p> <p>Tali percorsi formativi dovranno essere condivisi in seno alla Conferenza dei Caposettori</p> <p>2. Organizzazione di percorsi formativi d'investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali, prioritariamente in modalità webinar ed in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e con l'orario di servizio.</p> <p>3. Predisposizione di un piano annuale della formazione del personale, previo confronto con la rappresentanza sindacale e il CUG, che tenga conto delle esigenze dell'ente e di tutti i suoi dipendenti.</p> <p>4. Monitoraggio sulle competenze apprese, anche mediante verifica delle modalità di lavoro e delle attività intraprese da parte del personale coinvolto.</p>
<p>2. ORARI DI LAVORO Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le</p>	<p>Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, fermo restando le esigenze di servizio.</p> <p>Realizzare economie di gestione attraverso la</p>	<p>1. Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee, legate a particolari esigenze familiari e personali.</p> <p>2. Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che</p>



UNIONE TERRA DEI CASTELLI



<p>esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.</p>	<p>valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</p> <p>Destinatari: tutti i dipendenti, in base alle esigenze</p> <p>Referenti: Responsabili Titolari di incarichi di E.Q. per ciascun settore</p> <p>Tempi di attuazione: anno solare</p> <p>Impatto organizzativo: miglioramento benessere lavorativo</p>	<p>rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche al fine di poter facilitare rientri anticipati.</p> <p>3. Prevedere l'utilizzo, previo atto organizzativo del Responsabile di Settore, dell'orario di lavoro multiperiodale (art. 31CCNL 16.11.2022) per soddisfare esigenze particolari, prevedibili e programmabili.</p> <p>4. Garantire la piena attuazione della normativa in materia di congedi parentali;</p> <p>5. Favorire, implementare e proseguire lo svolgimento del lavoro in smart working, secondo il modello organizzativo attuato dall'Ente.</p>
<p>3. SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITÀ'</p> <p>Favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia delle donne che degli uomini, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</p>	<p>Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno mediante verifica delle modalità di lavoro e delle attività intraprese da parte del personale coinvolto.</p> <p>Destinatari: tutti i dipendenti, in base alle esigenze</p> <p>Referenti: Responsabili Titolari di incarichi di E.Q. per ciascun settore</p> <p>Tempi di attuazione: triennio 2021-2024</p> <p>Impatto organizzativo: miglioramento benessere lavorativo, valorizzazione del personale</p>	<p>1. Programmare percorsi formativi specifici rivolti a tutto il personale senza discriminazione di genere.</p> <p>2. Implementare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.</p> <p>3. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.</p>
<p>4. PROMOZIONE DI UNA CULTURA DI GENERE NELL'ENTE</p>	<p>Favorire la promozione di una cultura di genere attraverso iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione sulle tematiche delle pari</p>	<p>1. Favorire la conoscenza a tutti i lavoratori dei compiti e funzioni del CUG, il quale svolge un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro</p>



UNIONE TERRA DEI CASTELLI



	<p>opportunità, parità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro</p> <p>Destinatari: tutti i dipendenti, in base alle esigenze</p> <p>Referenti: Amministrazione – CUG – Responsabili Titolari di incarichi di E.Q. per ciascun settore</p> <p>Tempi di attuazione: triennio 2024-2026</p> <p>Impatto organizzativo: miglioramento benessere lavorativo</p>	<p>confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta</p> <p>2. Al fine di promuovere una maggiore consapevolezza della diffusione e della gravità del fenomeno delle discriminazioni e delle misure di prevenzione e di contrasto, l'Amministrazione adotta ogni utile iniziativa anche formativa rivolta al personale avendo cura di dare ampia diffusione al "Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" adottato con decreto del Ministro della salute del 6 marzo 2015, registrato alla Corte dei conti il 3 aprile 2015.</p> <p>3. Favorire l'informativa sui dati di genere, evidenziandone i relativi trend evolutivi.</p> <p>4. Monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni: verrà quindi svolta un'analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione</p> <p>5. Verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali.</p> <p>6. Garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.</p>
<p>5.PROGRESSIVA INTRODUZIONE DI UN LINGUAGGIO NON DISCRIMINATORIO</p>	<p>Migliorare la comunicazione sia interna che esterna con l'utilizzo di un linguaggio che consenta di tutelare gli interessi in capo alla persona umana, uomini o donne, senza discriminazione</p> <p>Destinatari: tutti i dipendenti</p>	<p>1. Promuovere l'utilizzo di sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi in tutti i documenti di lavoro ed atti amministrativi (relazioni, regolamenti, atti, circolari, etc...)</p> <p>2. Non rappresentare il mondo femminile come immagine stereotipata e riduttiva</p> <p>3. Promuovere, anche nella comunicazione mediatica, il linguaggio iconografico non</p>



UNIONE TERRA DEI CASTELLI



	<p>Referenti: Amministrazione – CUG – Responsabili Titolari di incarichi di E.Q. per ciascun settore</p> <p>Tempi di attuazione: triennio 2024-2026</p> <p>Impatto organizzativo: miglioramento immagine della Amministrazione Pubblica</p>	discriminatorio.
--	---	------------------

4. DURATA DEL PIANO

Il presente Piano costituisce parte integrante del Piano Integrato di attività ed Organizzazione (P.I.A.O) – Sezione 2.2 “VALORE PUBBLICO PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE – SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE” ed ha durata triennale (2024-2026), con decorrenza dalla data di approvazione. E’ pubblicato sia all’Albo Pretorio on-line dell’Ente che sul sito istituzionale.

Il Piano delle Azioni Positive dell’Unione Terra dei Castelli per il periodo 2024-2026 è stato trasmesso in data 25.01.2024 alla Consigliera di Parità della Provincia di Ancona, al fine dell’acquisizione del relativo parere per l’approvazione e sarà eventualmente adeguato e/o integrato ad eventuali prescrizioni successive alla data di approvazione.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l’Ufficio Risorse Umane, tramite il CUG, eventuali suggerimenti, osservazioni, pareri e possibili soluzioni alle problematiche inerenti al Piano e alle relative azioni positive per darne attuazione, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.