



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027 DELL'UNIONE TERRA DEI CASTELLI

SEZIONE 2.2 – “VALORE PUBBLICO PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE – SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE

1. PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 si inserisce nel percorso di approvazione annuale del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, quale sezione 2.2 Valore Pubblico e Performance.

L'Ente, con la stesura e l'adozione del piano, continua il suo impegno nel miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

Le azioni previste riguardano tutti i dipendenti pur nella consapevolezza che sul genere femminile gravano maggiori carichi, in primis quelli familiari di cura dei figli, che richiedono un impegno costante da conciliare con la vita lavorativa e lo sviluppo professionale.

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*" ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, nonché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo anche prevenendo e contrastando ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno

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 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. **L'art. 42** del medesimo decreto definisce le misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne 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 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.



UNIONE TERRA DEI CASTELLI



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 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 3, 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 delle loro funzioni e superare alcune criticità sorte in sede applicativa, la direttiva n.2/2019 fornisce



UNIONE TERRA DEI CASTELLI



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 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^a 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 precedente Piano delle Azioni Positive contenuto nella Sezione 2.2 del PIAO 2024-2026 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, ed è stato trasferito tutto il personale, sono state adottate le seguenti misure:

OBIETTIVO 1 – FORMAZIONE

FINALITA' STRATEGICA – Migliorare la qualità del lavoro e la gestione delle risorse umane attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti

Sono stati promossi percorsi di aggiornamento specialistico da ogni settore secondo le proprie esigenze di aggiornamento professionale in relazione alle funzioni svolte, privilegiando la formazione in modalità webinar che ha permesso di ampliare la fruizione dei percorsi formativi. In particolare sono stati realizzati percorsi formativi sul nuovo Codice dei Contratti Pubblici, D. Lgs. n.36/2023, sia con un corso a cui hanno partecipato dipendenti di tutti i settori, sia on percorsi più mirati alle diverse aree di intervento (lavori pubblici e acquisti di servizi sottosoglia).

Le competenze acquisite sono state applicate nello svolgimento delle attività quotidiane.

Sono inoltre stati inoltre abilitati alla formazione del Portale Syllabus tutti i dipendenti dell'Unione.

REALIZZATO

OBIETTIVO 2 – ORARI DI LAVORO

FINALITA' STRATEGICA – Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, fermo restando le esigenze di servizio. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

E' stato approvato il regolamento per lo svolgimento del lavoro agile e successivamente modificato per introdurre ulteriori fattispecie più aderenti alle esigenze dell'Ente.

Nell'anno 2024 hanno usufruito della modalità di lavoro agile n.1 dipendente in maniera saltuaria e sono attivi n.6 accordi di lavoro agile su base settimanale della durata di un anno.



REALIZZATO

OBIETTIVO 3 SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITÀ'

FINALITA' – 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.

Sono stati valorizzati percorsi di carriera e valorizzazione del merito mediante attuazione delle progressioni economiche all'interno dell'Area, compatibilmente con la disponibilità delle risorse, con sistema di accesso alla progressione basato sulla valutazione della performance del triennio e sulla competenza professionale acquisita sulla base di percorsi di studio curriculari, in relazione al titolo necessario per l'accesso all'Area di inquadramento.

PARZIALMENTE REALIZZATO

OBIETTIVO 4 – PROMOZIONE DI UNA CULTURA DI GENERE NELL'ENTE

FINALITA'- Favorire la promozione di una cultura di genere attraverso iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione sulle tematiche delle pari opportunità, parità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro

Sono ancora da realizzare percorsi informativi sulla promozione della consapevolezza delle pari opportunità e non discriminazione di genere.

PARZIALMENTE REALIZZATO

OBIETTIVO 5- PROGRESSIVA INTRODUZIONE DI UN LINGUAGGIO NON DISCRIMINATORIO

FINALITA' - 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

Si è cercato di adeguare in tutti i documenti il linguaggio mediante utilizzo di sostantivi non discriminanti in base al genere.

REALIZZATO

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

La consistenza del personale dipendente dell'Unione Terra dei Castelli alla data del 31.12.2024 è pari a n.38 unità, di cui n. 15 donne e n. 23 uomini.

Le donne rappresentano, pertanto, il 39,47% 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)	10	9	19
Operatori Esperti (ex cat. B)	3	8	11
Operatori(ex cat.A)	0	1	1
Totale	15	23	38



UNIONE TERRA DEI CASTELLI



Delle n. 38 unità di personale in ruolo, n. 33 unità (86,84%) risultano essere full-time e n. 5 unità (13,16%) risultano essere part-time.

Le donne, che rappresentano il 39,47% del personale di ruolo, costituiscono il 40% del personale che usufruisce di contratti part-time (n. 2 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.12 dipendenti donne e n.14 dipendenti uomini su un totale di 28 dipendenti. Il personale dell'Area dei Funzionari 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.3 dipendenti donne n.9 dipendenti uomini su un totale di 12 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.

Al 31.12.2024 non sono presenti rapporti di **lavoro flessibili**.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025-2027

In un'ottica di continuità con gli obiettivi e le azioni promosse negli anni precedenti, con il Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027, 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:



UNIONE TERRA DEI CASTELLI



OBIETTIVO 1 - FORMAZIONE	
FINALITA' STRATEGICA	<p>Programmare percorsi di crescita professionale per consentire a tutti i dipendenti 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>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: 2025-2027</p> <p>Impatto organizzativo: Crescita professionale, acquisizione nuove competenze, miglioramento capacità lavorativa</p>
AZIONI	<ol style="list-style-type: none">1. Continuare a favorire la partecipazione a percorsi formativi di sviluppo ed acquisizione di competenze professionali, prioritariamente in modalità webinar ed in orari compatibili con l'orario di servizio e di lavoro part-time.2. Favorire l'attività di affiancamento e formazione dei nuovi assunti3. Favorire riunioni dei Responsabile di Settore che evidenzino esigenze formative trasversali, tali da programmare con economicità percorsi formativi largamente condivisi
OBIETTIVO 2 – CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO	
FINALITA' STRATEGICA	<p>Favorire l'organizzazione flessibile dei tempi di lavoro in modo da conciliare le diverse esigenze di gestione personale, familiare e lavorative dei dipendenti.</p> <p>Realizzare economie di gestione attraverso la 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: 2025-2027</p> <p>Impatto organizzativo: miglioramento benessere lavorativo</p>
AZIONI	<ol style="list-style-type: none">1. Continuare a favorire l'utilizzo dello lavoro agile come previsto dal regolamento dell'Ente;2. Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee, legate a particolari esigenze familiari e personali, previo atto organizzativo del



UNIONE TERRA DEI CASTELLI



	<p>Responsabile di Settore, per soddisfare esigenze particolari, prevedibili e programmabili.</p> <p>3. Prevedere la massima flessibilità dell'utilizzo di ferie, permessi, congedi compatibilmente con le esigenze organizzative del settore ed i vincoli del CCNL.</p>
OBIETTIVO 3 – SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITÀ'	
FINALITA' STRATEGICA	<p>Favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità e creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche</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 2025-2027</p> <p>Impatto organizzativo: valorizzazione del personale</p>
AZIONE	<p>1. Programmare percorsi formativi specifici rivolti a tutto il personale.</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>
OBIETTIVO 4. BENESSERE ORGANIZZATIVO	
FINALITA' STRATEGICA	<p>Migliorare l'ambiente di lavoro favorendo l'informazione, il confronto e la promozione di una cultura di genere attraverso iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione sulle tematiche delle pari opportunità 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 2025-2027</p> <p>Impatto organizzativo: miglioramento benessere lavorativo</p>



UNIONE TERRA DEI CASTELLI



AZIONI	<ol style="list-style-type: none">1. Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in scadenza nel 20252. Favorire la conoscenza a tutti i lavoratori dei compiti e funzioni del CUG3. Creare, per il tramite del CUG, un punto di ascolto delle istanze dei lavoratori e delle lavoratrici4. Favorire l'integrazione del personale neo assunto e del personale che rientra al lavoro dopo lunghi periodi di assenza, passaggio delle informazioni sui processi lavorativi ed affiancamento
---------------	---

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 (2025-2027), 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 2025-2027 è stato trasmesso alla Consigliera di Parità della Provincia di Ancona con nota prot. n.630 del 20.01.2025, per gli adempimenti conseguenti 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.