

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2024-2025
(Art. 7 comma 5 D.Lgs 23.05.2000 n° 196 – Art. 48 D.Lgs 11.04.2006 n° 198)

Premessa.

- L'art. 7, comma 5 del D.lgs 23.5.2000, n. 196 prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici, predispongano piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista divario tra i generi non inferiore a due terzi.

- l'art. 48 del D.Lgs 11.4.2006 "Azioni positive nelle pubbliche Amministrazioni" conferma l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di predisporre piano di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- La direttiva del 23.5.2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazione" emana norme sulla valorizzazione delle persone, donne e uomini quale elemento fondamentale per migliorare la qualità del lavoro e fornire nuove opportunità di sviluppo professionale.

- Il Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n° 5 attua la direttiva CE 2006/54 relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

- Le finalità delle predette norme sostanzialmente indicano alle amministrazioni pubbliche di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità mediante l'adozione di PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE.

- L'organico dell'Unione Montana "Alta Ossola", ex Valli Antigorio Divedro Formazza, Unione di Comuni montani di recente costituzione (anno 2009) e di attuale trasformazione ai sensi della L.R. n. 11/2012, è di limitata consistenza ed è composto da due presenze femminili e due presenze maschili.

Il presente piano è elaborato in funzione all'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali opportunità come fatto significativo e di rilevanza strategica.

- L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Dipendenti	CAT. D	CAT. C	CAT. B	Totale
Donne	1	-	1	2
Uomini	1	1	-	2

Totale	2	1	1	4
--------	---	---	---	---

Per cui non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

- La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti "Responsabili di Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. 267/2000 è attualmente di n° 1 figura maschile ed 1 figura femminile.

- A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati. Durante l'anno si cerca di agevolare la partecipazione del personale dipendente in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni sia residenziali con copertura di tutte le eventuali spese di trasferta. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascun dipendente.

Considerato l'esiguo numero dei dipendenti, con singole specifiche qualifiche e professionalità, la partecipazione è limitata per consentire l'espletamento delle normali attività di ufficio.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

1. Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.
2. Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.
3. Eventuale costituzione del comitato Pari Opportunità per tutti i sette Comuni membri dell'Unione.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Costituzione del Comitato Pari Opportunità

L'Amministrazione dell'Unione nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili e i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, intende adoperarsi per istituire un comitato Pari Opportunità cui partecipano tutti i rappresentanti dei sette Comuni membri dell'Unione.

Professionalità

Confermare l'equilibrio delle presenze tra i generi nelle attività e posizioni gerarchiche, con l'inserimento, permanenza e progressione delle donne.
Confermare l'equilibrio e omogeneità nella distribuzione del carico di lavoro e di responsabilità, al fine di promuovere lo sviluppo nella progressione della professionalità con la conciliazione degli impegni familiari e personali.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'Ente assicura a ogni dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile.

Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste del personale dipendente.

Ferma restando la disciplina dei CCNL e del regolamento sull'organizzazione degli uffici, sono state individuate tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentono di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Disciplina part-time

L'Ente assicura tempestività e rispetto della normativa, nonché del CCNL, nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dal personale dipendente, evitando le discriminazioni di genere.

Indagine conoscitiva sui bisogni del personale

Verrà effettuata una indagine conoscitiva sui bisogni del personale.

Il Segretario provvede all'indagine mediante colloquio diretto, nel corso del quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità.

L'Amministrazione provvederà all'analisi dei dati.

Molestie sessuali

Nel caso di molestie sessuali l'Ente interverrà immediatamente, attivando gli interventi e provvedimenti adeguati.

Si promuoverà la prevenzione per rimuovere e ostacolare azioni scorrette tra i generi.

Per la realizzazione delle azioni positive sarà coinvolto il servizio di Segreteria e Personale.

In proposito si opererà anche per l'uso non discriminatorio della lingua, limitando l'uso del maschile come genere non marcato.

Il presente piano ha durata triennale con decorrenza dalla data di esecutività del medesimo.

Il piano verrà trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente e diverrà esecutivo decorsi 20 gg. dalla data di trasmissione senza che siano intervenuti rilievi.

Il piano è pubblicato all'Albo dell'Ente, sul sito internet e in luoghi accessibili a tutto il personale dipendente.

Durante tutto il periodo di vigenza del piano, potranno essere raccolti eventuali pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente saranno prese in considerazione alla scadenza del piano per un suo adeguato aggiornamento.

Riferimenti normativi.

– **Legge 10 aprile 1991 n. 125**

“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

(G.U. 15 aprile 1991 n. 88)

– **Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n.144”**

(G.U. 18 luglio 2000 n. 166)

– **Art. 7 D.Lgs 23 maggio 2000 n° 196**

- **Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.”**
(GU n.106 del 9-5-2001 - Suppl. Ordinario n. 112)
- **Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma articolo 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”**
(G.U. 31 maggio 2006 n.133)
- **Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n° 5 “Attuazione della Direttiva CE 2006/54 relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”.**

Azioni positive

1. All'articolo 2 della legge 10 aprile 1991, n. 125, il comma 1 e' sostituito dal seguente:
"1. A partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma obiettivo di cui all'articolo 6, comma 1, lettera c).".

2. All'articolo 6, comma 1, della legge 10 aprile 1991, n. 125, la lettera c) e' sostituita dalla seguente:
"c) formula entro il 31 maggio di ogni anno un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma e' diffuso dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale;".

3. All'articolo 6, comma 1, della legge 10 aprile 1991, n. 125, la lettera g) e' sostituita dalla seguente:
"g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di progetti di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive, stabilendo eventualmente, su proposta del collegio istruttorio, l'entità del cofinanziamento di una quota dei costi connessi alla loro attuazione;".

4. All'articolo 7 della legge 10 aprile 1991, n. 125, il comma 4 e' sostituito dal seguente:
"4. Il Comitato e il collegio istruttorio deliberano in ordine alle proprie modalità di organizzazione e di funzionamento; per lo svolgimento dei loro compiti possono costituire specifici gruppi di lavoro. Il Comitato può deliberare la stipula di convenzioni nonché di avvalersi di collaborazioni esterne:
a) per l'effettuazione di studi e ricerche;
b) per attività funzionali all'esercizio dei compiti in materia di progetti di azioni positive previsti dall'articolo 6, comma 1, lettera d)."

5. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 61, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 47 del citato

decreto legislativo n. 29 del 1993 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 5 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani 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 1, comma 2, lettera d), della citata legge n. 125 del 1991, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In sede di prima applicazione essi sono predisposti entro il 30 giugno 2001. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

6. In fase di prima attuazione, il programma obiettivo di cui all'articolo 6, comma 1, lettera c), della legge 10 aprile 1991, n. 125, come sostituito dal comma 2, è formulato per l'anno 2000 entro due mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.