

PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL CONSORZIO UNIVERSITARIO PICENO 2022-2024.

Indice

FONTI NORMATIVE

PREMESSA

ARTICOLI

<i>Art. 1</i>	<i>Alcuni dati sul personale del Consorzio Universitario Piceno</i>
<i>Art. 2</i>	<i>Obiettivi</i>
<i>Art. 3</i>	<i>Obiettivo 1: Orari di Lavoro</i>
<i>Art. 4</i>	<i>Obiettivo 2: Formazione</i>
<i>Art. 5</i>	<i>Obiettivo 3: Informazione</i>
<i>Art. 6</i>	<i>Obiettivo 4: Il Comitato Unico di Garanzia</i>
<i>Art. 7</i>	<i>Obiettivo 5: Contrasto alle discriminazioni</i>
<i>Art. 8</i>	<i>Monitoraggio del Piano</i>
<i>Art. 9</i>	<i>Durata</i>

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”.

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”.

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE.

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “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”.

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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”.

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”.

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**).

Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

A livello contrattuale, già nell’ambito del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali** del 14/09/2000, si prevedono misure finalizzate a favorire le pari opportunità, quando all’art. 19, si parla di *Pari opportunità*: “1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all’interno del comparto, nell’ambito delle più ampie previsioni dell’art. 2, comma 6, della L.125/1991 e degli artt.7, comma 1, e 61 del D. Lgs. N. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in “azioni positive” a favore delle lavoratrici...”.

Orientamento ripreso anche dal più recente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21/05/2018 – Comparto Funzione Locale, che prevede, al Capo III – Conciliazione vita-lavoro - art. 27, l’utilizzo di un orario di lavoro flessibile nell’ambito delle modalità dirette a conseguire una maggiore e più efficace conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare e al Capo V – Permessi, assenze e congedi - art. 34, la possibilità di fruire di congedi per le donne vittime di violenza.

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive valido per il triennio 2022-2024 è rivolto a promuovere all'interno del Consorzio Universitario Piceno (di seguito C.U.P.) l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Il C.U.P. consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità a tali obiettivi, adotta il presente Piano avente durata triennale che si pone, in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative dall'Ente per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “**speciali**” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “**temporanee**”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Consorzio Universitario Piceno:

- con Determinazione nr. 3 del 22/01/2020 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG),
- con Deliberazione di CdA nr. 7 del 31/01/2020 ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Il CUG in data 27/01/2022 con verbale n. 1/2022 ha esaminato i contenuti del Piano di Azioni Positive 2020-2022 al fine di monitorare il raggiungimento degli obiettivi e di valutare la necessità di apportare modifiche e/o integrazioni. Per il 2021 il CUG (verbale riunione del 17/02/2021) aveva ritenuto di non apportare modifiche al piano. Per l'anno 2022 il CUG (verbale riunione del 27/01/2022 n. 1/2022) evidenzia che il Piano non necessita di sostanziali modifiche nel testo in vigore, si ritiene opportuno però aggiornare le parti relative al personale che, allo stato, risulta diminuito anche per la difficoltà nel periodo pandemico di attivare concorsi per un ente di piccole dimensioni nonché di reperire personale da idonee graduatorie esterne.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2022-2024 del Consorzio Universitario Piceno deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il C.U.G., grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive del Consorzio Universitario Piceno sono quelli indicati nell'art. 2 del presente documento.

In allegato verbale riunione n. 1/2022 del 27/01/2022.

Art. 1
Dati sul personale del Consorzio Universitario Piceno

Personale a tempo indeterminato e personale dirigente per categoria, genere e classi di età al 31/12/2021

CATEGORIE	Genere	tra 30 e 39 anni	tra 40 e 49 anni	tra 50 e 59 anni	tra 60 e 68 anni e oltre	TOTALE	% su categoria
CATEGORIA DI ACCESSO B1	F	0	0	1	0	1	
	M	0	0	0	0	0	
CATEGORIA DI ACCESSO B3	F	0	0	0	0	0	
	M	0	0	0	1	1	
CATEGORIA C	F	0	0	1	0	1	
	M	0	0	0	0	0	
CATEGORIA DI ACCESSO D1	F	0	1	1	0	2	
	M	0	0	0	0	0	
CATEGORIA DI ACCESSO D3	F	0	0	0	0	0	
	M	0	0	0	0	0	

Totale	F	0	1	3	0	4	
Totale	M	0	0	0	1	1	
Totale	Generale					5	

Personale a tempo determinato per categoria, genere e classi di età al 31 dicembre 2021

CATEGORIE	Genere	tra 20 e 29 anni	tra 30 e 39 anni	tra 40 e 49 anni	tra 50 e 59 anni	tra 60 e 68 anni e oltre	TOTALE
CATEGORIA DI ACCESSO B3	F	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
CATEGORIA C	F	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
CATEGORIA DI ACCESSO D1	F	0	0	0	0	1	1
	M	0	0	0	0	0	0
CATEGORIA DI ACCESSO D3	F	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0

Totale	F	0	0	0	0	1	1
Totale	M	0	0	0	0	0	0
Totale	Generale	0	0	0	0	0	1

Personale con contratto di somministrazione al 31 dicembre 2021

CATEGORIE	Genere	tra 20 e 29 anni	tra 30 e 39 anni	tra 40 e 49 anni	tra 50 e 59 anni	tra 60 e 68 anni e oltre	TOTALE
	F	0	0	0	0	0	0

CATEGORIA DI ACCESSO B3	M	0	0	0	0	0	0
CATEGORIA C	F	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
CATEGORIA DI ACCESSO D1	F	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
CATEGORIA DI ACCESSO D3	F	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
Totale	F	0	0	0	0	0	0
Totale	M	0	0	0	0	0	0
Totale	Generale	0	0	0	0	0	0

Art. 2 Obiettivi

Nel corso del triennio 2022 - 2024 il Consorzio Universitario Piceno intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti tre obiettivi generali:

Obiettivo 1: Orario di lavoro

Obiettivo 2: Formazione

Obiettivo 3: Informazione

Obiettivo 4: Supporto Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, relativamente alle iniziative che il comitato intende porre in essere.

Obiettivo 5: Contrasto alle discriminazioni.

Art. 3 Obiettivo 1: Orario di lavoro

In tema di orario di lavoro gli obiettivi a cui tende il C.U.P. sono i seguenti:

- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;
- promuovere e favorire una maggiore conoscenza delle possibilità di concordare con il proprio Responsabile di riferimento e nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio, forme particolari di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e personali;
- implementare l'accesso allo Smart Working.

Azioni da intraprendere:

- promozione di azioni per un equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- valutazione della possibilità di implementazione e di estensione dello strumento dello Smart Working già inserito con regolamento per determinate categorie professionali;
- promozione dell'utilizzo dei congedi parentali anche da parte dei dipendenti uomini;
- facilitazione al reinserimento dei dipendenti dal congedo biennale ex D.Lgs. n° 119/2011 nonché dal congedo di maternità e paternità, anche, se necessario, con iniziative di sostegno e affiancamento.

Altre azioni:

- predisposizione di un'efficace informazione, sul "Piano delle Azioni Positive" e delle azioni intraprese, al personale dipendente;
- azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni.

Finanziamenti:

Le risorse economiche necessarie a compensare con eventuali somministrazioni sostitutive, il personale con orari ridotti volontariamente, saranno previste negli appositi capitoli di Bilancio.

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate.

Tempistica:

Anno 2022 e successivi.

Art. 4**Obiettivo 2: Formazione**

Ritenuta la formazione un asset strategico alla luce dei molteplici cambiamenti che stanno interessando la Pubblica Amministrazione e in seguito all'ingresso di nuove risorse umane, il C.U.P. intende puntare sulla crescita professionale dei propri dipendenti e pertanto ha l'obiettivo di:

- programmare attività formative che possano consentire ai dipendenti di migliorare conoscenze, capacità e competenze anche alla luce delle sfide imposte dalla digitalizzazione e dalla nuova visione aziendalistica che le varie riforme succedutesi negli ultimi anni hanno conferito alla PA. La scelta del personale da avviare alla formazione verrà operata, all'interno di ciascuna fascia, nel rispetto assoluto delle pari opportunità;
- migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;
- l'Amministrazione, intende promuovere la cultura della tutela della salute e la diffusione del principio di protezione della salute individuale e collettiva anche sui luoghi di lavoro promuovendo ulteriori iniziative di formazione, rivolte a tutti i dipendenti.

Azioni da intraprendere:

- percorsi formativi da organizzare in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap;
- predisposizione di riunioni al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente collaborazione con il CUG;
- formazione dirigenti, posizioni organizzative, alta professionalità, sulle tematiche del benessere organizzativo e relative verifiche;
- formazione, aggiornamento e sensibilizzazione del personale in merito ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;
- effettuazione prove di comportamenti, previsti dai vari protocolli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, da adottare in caso di emergenza;
- sostegno per la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione anche attraverso la concessione di autorizzazioni e permessi per assenze di formazione;
- sviluppo della condivisione e diffusione delle conoscenze apprese, con la possibilità di informare/formare i colleghi che non hanno partecipato alla formazione.

Finanziamenti:

Le eventuali risorse necessarie verranno stanziare sul Bilancio di Previsione 2022/2024, sui fondi destinati alla formazione del personale dipendente e sui fondi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti.

Tempistica:

Anno 2022 e successivi.

Art. 5**Obiettivo 3: Informazione**

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azioni da intraprendere:

- informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni a mezzo e-mail;
- informazione ai dipendenti attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito del Consorzio Universitario Piceno;
- creazione di un canale di comunicazione teso a raccogliere pareri, osservazioni e suggerimenti;
- elaborazione di proposte finalizzate alla valorizzazione delle strutture che individuano soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e di adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione;
- collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.

Finanziamenti:

Stanziamiento previsto nei capitoli di bilancio relativi alla formazione, se necessario.

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti.

Tempistica:

Anno 2022 e successivi.

Art. 6**Obiettivo 4: Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

Supportare il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" nelle iniziative che lo stesso intende porre in essere. Il comitato è formato dai rappresentanti dell'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali. Esso deve garantire e vigilare sull'effettiva pari opportunità tra uomini e donne, nonché contrastare fenomeni di mobbing, come previsto dall'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183. Tale organo 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.

Azioni da intraprendere:

Favorire e valorizzare il buon funzionamento del comitato, mettendo a disposizione spazi, strumenti, informazioni e fornendo un supporto organizzativo al comitato. Sensibilizzare i responsabili in merito alla necessità di garantire fattivamente, nei confronti dei dipendenti che siano incaricati di segreteria di commissione, rappresentanti sindacali o componenti di organismi interni dell'amministrazione, le condizioni necessarie per un proficuo svolgimento dell'incarico in questione (calibrazione dei carichi di lavoro, elasticità nella gestione di impegni concomitanti).

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti

Tempistica:

Anno 2022 e successivi.

Art. 7

Obiettivo 5: Contrasto alle discriminazioni

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, accesso al lavoro, assunzioni e permanenza. Si intende garantire pari opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che al personale maschile, in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

In particolare la finalità strategica è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno dell'Ente.

Modalità e tempi di attuazione: Prevedere nelle selezioni che verranno effettuate per assunzioni, progressioni di carriera, incarichi e qualunque altra attribuzione di incentivi economici o di carriera, l'utilizzo di sistemi premianti, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli, senza discriminazione di genere.

Azioni da intraprendere:

- Prevedere che le commissioni di concorso siano composte per almeno un terzo da membri di genere femminile;
- Elaborare progetti finalizzati al sostegno della motivazione del personale con disabilità.

Finanziamenti:

Stanziamiento previsto nei capitoli di bilancio relativi agli stipendi del personale dipendente e al fondo per le risorse decentrate.

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti.

Tempistica:

Anno 2022 e successivi.

Art. 8

Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il C.U.P. attiverà un percorso di valutazione che sarà realizzato dal Responsabile dell'Area Amministrativo-Istituzionale che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza annuale. Il C.U.G. svolgerà i compiti di verifica sulle azioni positive qui individuate nonché di proposta su eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del prossimo Piano Triennale delle Azioni Positive.

Art. 9

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.