

Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

Allegato A) - Del. G.C. n. 104 del 13.12.2022

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'UNIONE MONTANA
APPENNINO PARMA EST, DEL COMUNE DI TIZZANO VAL PARMA, DEL
COMUNE DI MONCHIO DELLE CORTI E DEL COMUNE DI PALANZANO
(2023 - 2025)**

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

OBIETTIVI

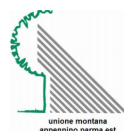
Le politiche del lavoro già adottate nell'Unione Montana Appennino Parma Est e per Comune di Tizzano Val Parma e per il Comune di Monchio delle Corti e del Comune di Palanzano sono le seguenti:

- flessibilità dell'orario di lavoro,
- modalità di concessione del part-time,
- utilizzo smart working/ lavoro da remoto qualora le attività lavorative siano compatibili con tali modalità di prestazione dell'attività lavorativa nel rispetto delle direttive di ciascuna amministrazione

Esse hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2023 - 2025 sono:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;



Unione Montana Appennino Parma Est

Provincia di Parma

3. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;
4. sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro e di svolgimento della prestazione lavorativa;
6. promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;

L'ORGANICO DEL COMUNE DI TIZZANO VAL PARMA

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/01/2022 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Segretario comunale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
DONNE			4	1	2		7
UOMINI			3	4	2		9
TOTALE			7	5	4		16

di cui Responsabili di servizio:

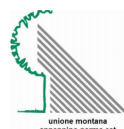
	Segretario comunale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
DONNE		-			1		1
UOMINI		-			2		2
TOTALE		-			3		3

L'ORGANICO DEL COMUNE DI MONCHIO DELLE CORTI

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/01/2022 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Segretario comunale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
DONNE				1	2		3
UOMINI			6	0	1		7
TOTALE			6	1	3		10

di cui Responsabili di servizio:



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

	Segretario comunale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
DONNE		-			2		2
UOMINI		-			1		1
TOTALE		-			3		3

L'ORGANICO DELL'UNIONE MONTANA

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (compreso art. 110 co. 1) alla data del 01/01/2022 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Segretario comunale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
DONNE				8	8		16
UOMINI			1	7	3		11
TOTALE			1	15	11		27

di cui Responsabili di servizio:

	Segretario comunale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
DONNE					4		4
UOMINI					2		2
TOTALE					6		6

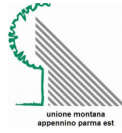
L'ORGANICO DEL COMUNE DI PALANZANO

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/01/2022 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Segretario comunale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
DONNE					1		1
UOMINI			2	3	1		6
TOTALE			2	3	2		7

di cui Responsabili di servizio:

	Segretario comunale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
DONNE					1		1
UOMINI					1		1
TOTALE					2		2



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

DETTAGLIO DELLE AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE

1. Descrizione intervento: FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze;

Azione positiva 2: reinserimento lavorativo che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;

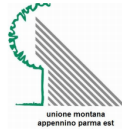
2. Descrizione Intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, 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 legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: in presenza di particolari esigenze documentate dovute a necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori su richiesta del personale interessato potranno essere definite ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi concordati;



Unione Montana Appennino Parma Est Provincia di Parma

Azione positiva 2: il monitoraggio ed analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part-time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro.

Azione positiva 3: innalzamento del contingente per il riconoscimento di rapporto di lavoro part time per particolari casi come definito dal nuovo CCNL del 16.11.2022 in sede di contrattazione decentrata.

Azione positiva 4: smart working - qualora le attività lavorative siano compatibili con tale modalità di prestazione lavorativa, favorire l'accesso, nel rispetto delle indicazioni in materia di ciascuna amministrazione;

3. Descrizione Intervento: SVILUPPO DELLE CARRIERE E PROFESSIONALITA' DEL PERSONALE

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la *performance* dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: monitoraggio delle dinamiche interne circa la distribuzione degli incarichi di responsabilità, di specifica responsabilità, degli incentivi economici e progressioni economiche.

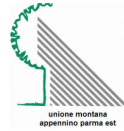
4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: la pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive;

Azione positiva 2: la raccolta e la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione nell'Ente;



Unione Montana Appennino Parma Est Provincia di Parma

Azione positiva 3: attivazione del CUG unico in considerazione del ruolo fondamentale nell'ambito dell'attuazione delle azioni positive.

5. Descrizione Intervento: AMBIENTE DI LAVORO

Obiettivo: Sviluppo costante di tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale.

Finalità strategiche: Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

Azione positiva 1: attivazione del CUG unico per il monitoraggio di qualsiasi situazione di pressioni, molestie sessuali, casi di mobbing, discriminazioni e atteggiamenti miranti ad avvilire i dipendenti.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune di Tizzano, del Comune di Monchio delle Corti e dell'Unione Montana Appennino Parma Est e di Palanzano.

Il Piano è altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Parma e alla Consigliera provinciale di parità.