

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2026-2028

Il Piano di Azioni positive è un documento programmatico rivolto ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di divario di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente. Il Piano si divide in 4 parti:

1. Riferimenti Normativi;
2. Analisi del contesto interno del personale dipendente dell'Unione di Comuni;
3. le attività e le azioni consolidate;
4. Le azioni positive

1. PREMESSA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2026-2028 della Unione di Comuni Montana nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Successivamente il D.Lgs. n. 29/1993 sostituito con il D.Lgs. n. 165/2001 "**Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche**" anche conosciuto come "**Testo Unico del Pubblico Impiego**" (T.U.P.I.) 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. 196/2000 "**Disciplina delle attività delle consigliere e 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.

Le azioni positive, nel senso utilizzato dalla disposizione normativa del 2000, consistono in misure temporanee speciali che, derogando al generale principio di eguaglianza formale (art. 3, c. 1, Cost.), e in attuazione del principio di eguaglianza sostanziale (art. 3, c. 2, Cost.), mirino a rimuovere gli ostacoli che impediscono un'effettiva parità nelle condizioni di partenza tra donne e uomini.

Il primo fondamento di ogni azione positiva, dunque, è quello costituzionale, rintracciabile nell'art. 3, c. 2, della Costituzione.

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.



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 23 maggio 2007 “**Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche**” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nelle pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle PP.AA., e 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.

Anche il D.Lgs. 150/2009 (c.d. 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.

L’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) è anch’esso intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle PA. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 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 ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua**”

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, 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 (c.d. 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, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] 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**”.

Va sottolineato che il decreto n.165/2001, proprio a seguito della modifica operata nel 2010, prevede che “le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”, aprendo così lo spazio, anche per il P.A.P., all’introduzione di misure che non mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.



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 delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

2. IL CONTESTO INTERNO DELL'UNIONE DI COMUNI MONTANA LUNIGIANA

L'elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive 2026-2028 non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale di ruolo in servizio presso l'Ente.

A tale fine di seguito sono illustrati i principali dati rilevati al 01/01/2026.

TOTALE DIPENDENTI N. 24

DONNE N. 13 (54%)

UOMINI N. 11 (46%)

RESPONSABILI DI SETTORE TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (POSIZIONI ORGANIZZATIVE) CATEGORIA "AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE"

DONNE		UOMINI		TOTALE	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
2	40	3	60	5	100

DIPENDENTI CLASSIFICATI PER GENERE E PER CATEGORIA

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	3	3	6
AREA ISTRUTTORI	4	6	10
AREA OPERATORI ESPERTI	6	1	7
AREA OPERATORI	0	1	1
TOTALE	13	11	24

DIPENDENTI CLASSIFICATI PER TIPOLOGIA DI LAVORO A TEMPO PIENO E A TEMPO PARZIALE, PER GENERE E PER CATEGORIA

CATEGORIE	DONNE		UOMINI		TOTALE
	N.	%	N.	%	
AREA FUNZ.E.Q.	3	50	3	50	6
A tempo pieno	3	50	3	50	6



A tempo parziale	0		0		0
AREA ISTRUTTORI	4	40	6	60	10
A tempo pieno	3	33,33	6	66,67	9
A tempo parziale	1	100	0	0	1
AREA OPERATORI ESPERTI	6	85,7	1	14,3	7
A tempo pieno	0		0		0
A tempo parziale	6	86	1	14	7
AREA OPERATORI	0		0		1
A tempo pieno	0		0		0
A tempo parziale	0	0	1	100	1

I dati sopra riportati dimostrano come l'accesso all'impiego da parte delle donne non incontri ostacoli particolari;

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi, anzi allo stato attuale si contano n. 13 donne e n. 11 uomini.

Risulta comunque necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare al dato che le donne ricoprono le categorie più basse e l'attivazione di strumenti per consolidare e presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte come fatto significativo di rilevanza strategica, promuovendo progressioni verticali, oltre a politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E DEI PERMESSI DELLA LEGGE 104/1992 anno 2025

Descrizione permessi	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valori assoluti	Valori %	Valori assoluti	Valori %	Valori assoluti	Valori %
Numero Permessi giornalieri L.104/1992	27	41,5%	38	58,5%	65	100%
Numero Permessi orari L. 104/1992	0	0	59	100%	59	100%
Numero giorni Congedi parentali	0	0	0	0	0	0
Numero ore congedi						



parentali						
-----------	--	--	--	--	--	--

3. LE ATTIVITA' E LE AZIONI CONSOLIDATE

Alcuni istituti che garantiscono le pari opportunità e previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti sono operativi da alcuni anni presso questa Unione di Comuni ed elencati nei seguenti punti:

- a) Viene garantita la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere. A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

L'Ente sta predisponendo un Piano di formazione prevedendo corsi obbligatori sul tema della sicurezza e corsi di formazione specifici per settore di azione delle diverse aree.

- b) Vengono garantite pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori quali la presenza di familiari in condizione di handicap, migliorando la qualità del lavoro e potenziando quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, oltre all'utilizzo dello smart working. Nel 2025 sono stati stipulati due contratti di lavoro agile con due dipendenti. Inoltre esiste una finestra di flessibilità in entrata al lavoro dalle ore 7,15 alle ore 8,30, senza escludere la possibilità ai dipendenti di chiedere una rotazione oraria ad hoc per meglio conciliare il lavoro alla vita familiare.

- c) Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.

Si dà atto che nel corso dell'anno 2025 non sono state eseguite assunzioni relative al CCNL Funzioni Locali. La commissione nominata per le progressioni verticali straordinarie ex art. 16 c.6 CCNL 16/11/2022 ha provveduto a nominare vincitrici n.2 dipendenti donne. Sempre nel corso del 2025 è stata eseguita n. 1 procedura di cessazione per collocamento a riposo per pensionamento (donna) appartenente all'area degli istruttori e n. 1 dipendente (uomo) appartenente all'area di funzionari ed elevata qualificazione.

- d) Viene garantito pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale. Nel corso del 2024 e negli anni precedenti i bandi approvati contenevano la seguente dizione: *L'Amministrazione garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso ai posti messi a selezione e nel trattamento sul lavoro, ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006.*

- e) Nel 2023 è iniziato l'iter per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G) associato per le pari opportunità, coinvolgendo n. 7 comuni appartenenti a questa Unione con lo scopo di valorizzare il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in ottemperanza all'art.57 del D.Lgs.vo 165/2001 (come novellato dall'art.21 della Legge n.183/2010). Purtroppo nel 2024 l'iter non si è concluso a causa della mancata trasmissione dei nominativi dei membri del CUG da parte di alcuni comuni. Nel 2025 la situazione non si è sbloccata e l'Unione, nonostante vari solleciti, non ha ricevuto i nominativi da alcuni comuni e ciò ha compromesso l'esecuzione del progetto associato. L'ultimo sollecito è stato inviato a gennaio 2026 con l'indicazione del termine del 10 febbraio per la comunicazione dei nominativi dei membri del Comitato. In caso di esito negativo l'ente, con atto di Consiglio, procederà alla modifica della modalità di nomina dei membri. E' il C.U.G. che, dal punto di vista dell'adozione delle azioni positive, operando in stretto raccordo con i vertici amministrativi della pubblica amministrazione di riferimento, è chiamato, tra l'altro, a predisporre i piani di azioni positive.

4. LE AZIONI POSITIVE

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D,Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 ed in continuità con il precedente piano 2025-2027, il presente Piano 2026-2028 è finalizzato a favorire l'attuazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente, a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne e uomini nonché dell'assenza di ogni forma di discriminazione perseguendo i seguenti obiettivi:

- a. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale e molestia psicologica sui luoghi di lavoro.
- b. Per l'attuazione del c.d. "benessere organizzativo" di cui è fatta espresso riferimento nel c.d. "Collegato lavoro" (art.21 L.n.183/2010), sarà promossa un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere e malessere", coinvolga il personale dell'Ente consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo, con l'obiettivo finale di raccogliere suggerimenti sui miglioramenti apportabili.
- c. Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera. Al rientro da lunghi periodi di assenza, il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità. Si dovrà prevedere, al momento del rientro, un periodo di affiancamento e di formazione che consenta al dipendente di riacquisire il bagaglio professionale utile e necessario per sostenerne l'attività.
- d. Prevedere all'interno di ogni singolo Settore incontri periodici, con cadenza almeno quindicinale, da parte del Responsabile competente con i dipendenti assegnati per la illustrazione e risoluzione di eventuali conflitti e di problematiche insorte, per l'equa divisione dei carichi di lavori e per la verifica degli obiettivi fissati.
- e. Promuovere proposte di azioni di conciliazione tra carichi di cura familiare e carico lavorativo. In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare. Verrà eseguita una ricognizione degli strumenti attualmente presenti (regolamenti interni, istituti contrattuali applicati etc.) per conciliare tempi di vita e tempi professionali, con informazione e diffusione della conoscenza attraverso la predisposizione di un kit informativo delle nuove norme in materia degli istituti giuridici di cui il lavoratore pubblico è diretto beneficiario; verrà eseguito uno studio di fattibilità sullo strumento del telelavoro.

DURATA DEL PIANO - DISPOSIZIONI FINALI.

Il presente Piano ha durata triennale e può in ogni momento essere monitorato e adeguato a nuove esigenze riscontrabili nel corso del triennio.

Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web



Unione di Comuni Montana
Lunigiana

Aulla - Bagnone - Casola in Lunigiana - Comano - Filattiera - Fivizzano - Fosdinovo - Licciana Nardi - Mulazzo - Podenzana - Tresana - Villafranca in Lunigiana - Zeri

dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione trasparente".

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso il Settore Finanziario pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un suo aggiornamento adeguato. L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulla loro motivazione.