



**UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

# **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023**

Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246" e s.m.i.

Approvato con Deliberazione di Giunta n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_.



## **UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

### SOMMARIO

1. PREMESSA	<i>pag. 1</i>
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	<i>pag. 1</i>
3. DURATA, FUNZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	<i>pag. 4</i>
4. SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALI DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021	<i>pag. 5</i>
5. SITUAZIONE DEL PERSONALE	<i>pag. 6</i>
6. OBIETTIVI DEL PAP	<i>pag. 7</i>
a) Promuovere le pari opportunità e la parità di genere.	<i>pag. 7</i>
b) Promuovere il benessere organizzativo e la conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione familiare.	<i>pag. 13</i>
7. RISORSE UMANE E FINANZIARIE	<i>pag. 16</i>
8. MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO	<i>pag. 16</i>



## **UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

### **1 - PREMESSA**

Il presente Piano di azioni positive relativo al triennio 2021-2023, in una visione di continuità sia programmatica che strategica con quello adottato per il triennio 2019-2021, è rivolto a promuovere all'interno dell'Unione Montana dei Comuni del Mugello (di seguito UMCM) 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.

L'UMCM, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle azioni finora intraprese a compimento delle tematiche sopra richiamate, 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.

In attuazione dell'art. 21 della L. 183 del 4 novembre 2010 e della Direttiva ministeriale del 04/03/2011, l'UMCM con Delibera di Giunta n. 20 del 08/03/2016 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) e con determinazione del Servizio AA.GG. n. 57 del 31/05/2016 sono stati nominati, per la prima volta, i componenti del C.U.G. per la durata di quattro anni.

Con Delibera di Giunta n. 1 del 08/01/2021 è stata individuata la Dirigente del Servizio Affari Generali (Responsabile della gestione e dell'organizzazione del personale dell'Ente) quale Presidente del CUG e con determinazione del Servizio AA.GG. n. 7 del 25/01/2021 è stato nominato il vigente Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, i cui componenti rimarranno in carica per un quadriennio.

### **2 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo.

Particolare rilievo assumono, ai fini della realizzazione di una parità sostanziale, le "azioni positive", introdotte nel nostro ordinamento dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 e ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del "Codice delle pari opportunità".

Il Piano, quindi, nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella citata legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Successivamente, il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI), 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. 23 maggio 2000, n. 196 recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" introduce, tra l'altro, 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. 11 aprile 2006, n. 198 "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,



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

*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” del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono, inoltre, misure “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, intervenendo 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. Inoltre sono misure “preferenziali”, in quanto pongono rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni con l’obiettivo di attuare interventi di valorizzazione del lavoro dei soggetti meno rappresentati, rompendo la segregazione verticale e orizzontale e riequilibrando la presenza dei soggetti meno rappresentati nei luoghi di vertice

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 nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, 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. 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 buone pratiche volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 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 (cd. “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. 30 marzo 2001, n. 165.

Più in particolare, il sopra citato art. 7 introduce l’ampliamento delle garanzie, oltre che per le 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, 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 pubbliche amministrazioni 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.”*

Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

La norma allarga l’ambito di tutela, 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.

Si consideri, inoltre, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza.



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

L'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), a tal riguardo, ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che *"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"*.

La stessa legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto, ex novo, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo.

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della legge ora citata, 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 delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Inoltre, le integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato, hanno previsto l'istituzione di un Comitato Unico di Garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

Nel quadro di riferimento si aggiunge il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"* con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Inoltre, la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante *"Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale"*, la quale auspica l'innescò di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa, mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

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 costituisce un aggiornamento degli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo 2011, che resta vigente per le parti non trattate nella nuova direttiva. ***Nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo (quali indagini di clima, codici etici e di condotta), nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.***

Nella funzione propositiva del CUG sono comprese altre prerogative, tipo l'attuazione di direttive comunitarie e la contrattazione integrativa, per i temi che rientrano nelle proprie competenze.



## **UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

Quanto alla funzione consultiva, il CUG svolge azioni di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione tramite l'emissione di pareri su: progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione, piani di formazione del personale, orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale delle azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia la personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico.

### **3. DURATA, FUNZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

L'UMCM, nel rispetto della normativa vigente ed in continuità con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021, approvato con deliberazione di Giunta n. 43 del 30/04/2019, ha inteso predisporre un Piano di Azioni Positive 2021-2023 (d'ora innanzi PAP 2021-2023) quale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità e di rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne per quanto concerne l'occupazione, il lavoro e la retribuzione. Il PAP 2021-2023 è stato elaborato con la collaborazione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (d'ora innanzi C.U.G.), organismo paritetico che ha unificato le competenze dei preesistenti Comitati-quello per le Pari Opportunità e quello riguardante il fenomeno del Mobbing – la cui nuova composizione è stata definita, in ultimo, con determinazione del Servizio Affari Generali n. 7 del 25/01/2021.

Il PAP 2021-2023 avrà decorrenza triennale a partire dall'esecutività della deliberazione con cui la Giunta provvederà ad adottarlo.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi eventualmente riscontrati da parte del C.U.G., delle Rappresentanze Sindacali e dell'Amministrazione, in modo da poter procedere annualmente, così come previsto dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia. Il PAP 2021-2023, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, si configura come determinante fattore di miglioramento dell'Organizzazione, in quanto prevede importanti politiche di tutela delle pari opportunità tra uomini e donne. Il Piano svolge la funzione di collettore di azioni, promosse dal datore di lavoro, finalizzate al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, del rispetto e della valorizzazione delle differenze, della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro.

Il PAP 2021-2023 deve costituire un utile strumento per offrire al personale la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e di disagio. La diffusione dei contenuti del PAP 2021-2023 sarà garantita tramite l'utilizzo dei canali di comunicazione interna (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: sezione intranet dedicata e mailing mirato) e i risultati raggiunti saranno monitorati e vigilati dal C.U.G.

La predisposizione e lo sviluppo degli obiettivi previsti nel presente PAP 2021-2023 sono affidati all'Ufficio Risorse Umane, che si avvale della collaborazione del C.U.G. per l'attività consultiva, propositiva e di verifica e, per quanto possibile, anche della collaborazione della Consigliera di parità regionale.



## **UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

### **4. SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALI DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021**

Per quanto attiene alla descrizione del modello organizzativo e ai dati sul personale, al fine di supportare in maniera più specifica l'individuazione delle azioni positive da implementare per il triennio 2021-2023, si è fatto riferimento alla realizzazione nell'Ente delle azioni individuate nel P.A.P. 2019-2021, approvato con Delibera di Giunta n. 43 del 30 aprile 2019.

Le quattro Aree di intervento declinate in obiettivi e azioni specifiche che hanno coinvolto trasversalmente la struttura organizzativa dell'Ente sono state le seguenti:

- **OBIETTIVO N. 1 "IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE"** E' stata garantita, nelle Commissioni di concorso, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e la selezione del personale è stata effettuata esclusivamente mediante criteri meritocratici e di competenze
- **OBIETTIVO N. 2 "PARI OPPORTUNITA' IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE"** E' stata garantita un'attività formativa a tutto il personale nell'arco dell'intero triennio, al fine di migliorare le competenze e sviluppare la crescita professionale. Con Delibera di Giunta n. 100 del 30/12/2020 è stato approvato il primo "Piano della formazione del personale dell'Unione Montana dei Comuni del Mugello 2021-2023"
- **OBIETTIVO N. 3 "UTILIZZO DI FORME DI FLESSIBILITA' ORARIE FINALIZZATE AL SUPERAMENTO DI SPECIFICHE SITUAZIONI DI DISAGIO"** A far data dal 01/01/2017 sono entrate in vigore le nuove disposizioni in materia di rilevazione delle presenze e osservanza dell'orario di lavoro che prevedono, tra l'altro, una flessibilità in ingresso e in uscita, nonché una maggiore presenza in servizio fino ad un massimo di 59 minuti oltre l'orario giornaliero dovuto (nel limite massimo di n. 2 ore mensili). Con il verificarsi dell'emergenza pandemica da SARS COV-2, il CED ha posto in essere le azioni necessarie per consentire ai dipendenti di collegarsi da remoto al proprio pc di servizio e all'Ente di attivare la modalità di lavoro agile per tutti i dipendenti che non potessero svolgere indifferibilmente attività in presenza. Con Delibera di Giunta n. 19 del 13/03/2020 l'Amministrazione ha individuato modalità semplificate e temporanee di accesso alla modalità di lavoro agile (ad eccezione del personale di P.M., degli Operai Forestali, del personale inserito in turni di reperibilità e di qualunque altro dipendente le cui attività comportassero la necessità di presenza fisica continuativa in ufficio quale elemento indispensabile per lo svolgimento della prestazione lavorativa), demandando ai dirigenti la stipula di accordi per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile. A firma del Dirigente del Servizio Affari Generali, sono state emanate in data 13/03/2020 prot. n. 5389 le "Disposizioni temporanee per la gestione dell'emergenza legata al coronavirus" e in data 22/10/2020 prot. n. 16591, preso atto della proroga al 31/01/2021 dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 e in ottemperanza al D.L. n. 125 del 07/10/2020, è stata disposta la prosecuzione del lavoro agile in emergenza.  
Con il Decreto Legge 22 aprile 2021, n. 52 (c.d. Decreto Riaperture) recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19" è stato, tra l'altro, prorogato lo stato di emergenza al 31 luglio 2021 e, in particolare, è stato esteso al 31 luglio 2021 il termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smart working di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77.
- **OBIETTIVO N. 4 "DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE"**  
E' stata attuata dai Dirigenti e dai responsabili di ufficio una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione nel triennio ha intrapreso.



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

### 5 - SITUAZIONE DEL PERSONALE

Di seguito il quadro aggiornato dell'organico e, pertanto, la situazione delle donne e degli uomini in servizio a tempo indeterminato presso l'Unione Montana dei Comuni del Mugello alla data del 31 dicembre 2020

TOTALI PER GENERE	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIPENDENTI IN SERVIZIO	31	44	75
%	41,33%	58,67%	100%

TOTALI PER SERVIZIO	AFFARI GENERALI	ECONOMIA, AMBIENTE, TERRITORIO E FORESTAZIONE	TOTALE
DIPENDENTI IN SERVIZIO	48	27	75
UOMINI	18	13	31
DONNE	30	14	44

TOTALI PER CATEGORIA (esclusi i dirigenti)	B	C	D	TOTALE
DIPENDENTI IN SERVIZIO	1	42	30	73
UOMINI	0	12	18	30
DONNE	1	30	12	43

TOTALI PER FIGURE APICALI	DIRIGENTI	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	RESPONSABILI UFFICIO	TOTALE
UOMINI	1	4	4	9
DONNE	1	0	3	4

TOTALE PER TEMPO/LAVORO	PART TIME 50%	PART TIME > 50%	TOTALE
DIPENDENTI IN SERVIZIO	2	5	7
UOMINI	1	2	3
DONNE	1	3	4



## **UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

Dall'analisi della situazione del personale dipendente, in un'ottica di pari opportunità di genere, emergono delle modeste criticità, ai sensi dell'art. 48 D.Lgs 198/2006, nella disparità di genere presente fra i dipendenti in servizio (uomini 41,33%, donne 58,67%) e per le posizioni apicali (soprattutto nelle P.O.).

### **6 - OBIETTIVI DEL PAP**

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente e in continuità con il precedente, si confermano gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere:

- α) **OBIETTIVO 1 - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E LA PARITÀ DI GENERE**  
Confermare e rafforzare le azioni positive già intraprese per la parità di genere e favorire, in senso ampio, la rimozione degli ostacoli suscettibili di impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

- STUDI ED INDAGINI SUL PERSONALE (vedi azioni 1.1 -1.2-1.3-1.4)

La raccolta e lo studio dei dati disaggregati per genere costituisce la prima dimensione di analisi per rilevare la situazione di fatto di un'organizzazione rispetto alla promozione delle pari opportunità e della promozione di genere. L'elaborazione dei dati disaggregati per genere permette, infatti, di conoscere la situazione di un genere rispetto all'altro e i cambiamenti avvenuti nel tempo. Queste elaborazioni sono necessarie per realizzare le analisi di genere e la valutazione degli impatti delle politiche attuate sulle donne e gli uomini dell'organizzazione. Si provvederà, pertanto, in collaborazione con il C.U.G, all'annuale compilazione dei dati di genere richiesti dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" (Allegati 1 e 2). Verranno periodicamente somministrati questionari di indagine al personale per la valutazione di possibili azioni di sostegno e o di miglioramento. In linea con la richiamata Direttiva n. 2, verranno effettuate analisi propedeutiche al fine di valutare la possibilità di promuovere un'analisi organizzativa finalizzata alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti e di tutte le proprie dipendenti.

- AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ (vedi azioni 1.5-1.6)

Tra gli obiettivi del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, approvato con Decreto Legislativo del 11 aprile 2006, n. 198, e nella Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, figurano le azioni di promozione e di sensibilizzazione delle pari opportunità e della cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. In tal senso si intende promuovere l'informazione, non solo relativamente alle finalità e ai contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive, ma anche agli eventi e alle iniziative territoriali di carattere culturale, artistico, musicale, ricreativo e sportivo incentrati sul tema delle pari opportunità e della diffusione della cultura di genere. Verranno valutati e proposti corsi formativi, seminari e convegni nell'ambito dei temi delle pari opportunità, della cultura e della condivisione tra i generi, del benessere organizzativo



## **UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

e della conciliazione, rivolti al personale e organizzati da soggetti terzi nel territorio. I dirigenti dovranno favorire la partecipazione del personale ai corsi di formazione organizzati dall'Ente, anche attraverso l'attuazione o il sollecito d'interventi organizzativi che rimuovano eventuali ostacoli alla conciliazione tra vita professionale e familiare del personale dipendente, nonché alla possibilità di accesso fisico alle sedi dei corsi per coloro che sono in condizione di disabilità, evitando in tal modo ogni possibile forma di discriminazione. Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare sono accentuate dalle asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli. La normativa prevede la possibilità del congedo parentale anche per i padri. Tuttavia, tale istituto, viene scarsamente utilizzato, anche per una sottovalutazione culturale delle implicazioni positive che la dimensione della cura ha nelle relazioni genitoriali. Una leva di cambiamento è la diffusione di una pratica della genitorialità e della cura dei soggetti fragili della famiglia condivisa tra i generi. Si provvederà, inoltre, a continuare a garantire il rispetto della parità di genere nelle Commissioni di concorso.

- MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEI RISULTATI (vedi azioni 1.7-1.8)

In un'ottica di trasparenza è essenziale che l'attività dell'Amministrazione si concluda con un'accurata analisi dei risultati ottenuti attraverso l'attuazione delle azioni positive programmate e dei relativi impatti. Si provvederà a rendicontare e valutare le azioni positive realizzate, il grado di informazione e formazione del personale e i dati relativi alla fruizione alle diverse misure di conciliazione e agli istituti dei congedi e dei permessi utilizzati da personale, anche attraverso la compilazione dei dati richiesti dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019. La raccolta e l'analisi dei dati, la pianificazione e la messa in atto degli interventi per la risposta ai bisogni rilevati ed il monitoraggio e la valutazione dei risultati saranno accompagnati da una costante attenzione ai bisogni prioritari in un'ottica di pari opportunità, anche attraverso il confronto con i soggetti istituzionali, le realtà operanti nel privato e nel Terzo settore e l'analisi delle buone prassi innovative adottate. Come previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, entro il 31 gennaio di ogni anno si provvederà all'aggiornamento annuale del Piano.

- ORGANISMI E STRUMENTI DI TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO (vedi azione 1.9-1.10)

L'obiettivo è di salvaguardare il diritto di ogni lavoratrice e lavoratore a svolgere le proprie funzioni in un ambiente ispirato a principi di eguaglianza, correttezza, libertà, rispetto e dignità della persona nei rapporti interpersonali. In tal senso, si provvederà a migliorare la diffusione all'interno dell'Ente del grado di informazione del personale su Codice di condotta e su costituzione e compiti del C.U.G., che esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale e opera all'interno dell'Organizzazione al fine di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne, nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione e di violenza, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro. Il tutto anche tramite la promozione e la diffusione di una cultura organizzativa improntata al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e alle pari opportunità e il miglioramento delle condizioni lavorative nell'ottica di conciliazione tra tempi di vita familiare e attività professionale.

L'Unione Montana dei Comuni del Mugello intende dare particolare rilievo ad ogni iniziativa in favore del benessere organizzativo. Ciò in considerazione del fatto che esistono evidenze scientifiche in grado di attestare che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La presenza di benessere organizzativo all'interno di un'organizzazione consente, infatti, di



## **UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Per il triennio 2021-2023 l'amministrazione intende sostenere e implementare azioni utili per la rimozione di ogni forma di disagio, anche attraverso le attività di formazione, informazione e sensibilizzazione. In proposito, per il triennio in questione, l'amministrazione, anche avvalendosi della formazione a distanza, intende proporre la formazione in materia di salute mentale nei cicli di vita e di lavoro.

Detta formazione, rivolta a tutti i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente, intende avviare un proficuo confronto con il Medico competente che opera presso l'Ente, al fine di promuovere in modo uniforme la cultura della prevenzione del disagio psichico nei luoghi di lavoro.

Tenuto conto degli esiti del monitoraggio stress-lavoro-correlato e del relativo progetto di miglioramento in fase di definizione, si prevede di avviare nell'anno corrente un percorso formativo aziendale in ambito di "Prevenzione delle criticità stress-lavoro-correlato: metodi e tecniche per migliorare la comunicazione interna e gestire i conflitti" della durata di n. 20 ore.



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

### OBIETTIVO 1 - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E LA PARITA' DI GENERE

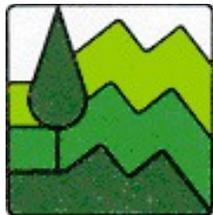
OB.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO
1.1	Compilazione dell'All. 1 "Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'Amministrazione ai C.U.G." previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Risorse Umane</li> </ul>	C.U.G.	Nessuna spesa	Annuale (entro il 1° marzo)
1.2	Compilazione dell'Allegato 2 "Relazione annuale C.U.G." previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C.U.G.</li> <li>• Ufficio Risorse Umane (supporto)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organi di indirizzo politico dell'Ente</li> <li>• OIV/NV</li> <li>• Presidenza del Consiglio dei Ministri (D.P.O.)</li> <li>• Dirigente Risorse Umane</li> <li>• Segretario</li> </ul>	Nessuna spesa	Annuale (entro il 30 marzo)
1.3	Somministrazione al personale di questionari d'indagine mirati in materia di conciliazione/benessere organizzativo e conseguente analisi al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di azioni positive.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Risorse Umane</li> <li>• C.U.G.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personale dell'Ente</li> <li>• C.U.G. (esiti)</li> </ul>	Nessuna spesa	Biennale
1.4	Analisi propedeutiche per la predisposizione di progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Risorse Umane</li> </ul>	Personale dell'Ente	Nessuna spesa	Entro il 2023



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

1.5	Agevolare l'accesso ai dipendenti e alle dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale adottando modalità organizzative atte a consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Risorse Umane</li> <li>• Segretario</li> <li>• Dirigenti</li> </ul>	Personale dell'Ente	Nessuna spesa	Annuale
1.6	Informative, corsi, seminari e convegni nell'ambito dei temi delle pari opportunità, della condivisione tra i generi, del benessere organizzativo e della conciliazione rivolti al personale dell'Ente da attuarsi attraverso collaborazioni a titolo gratuito con soggetti terzi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio personale Associato</li> <li>• Ufficio Risorse Umane</li> <li>• Provincia</li> <li>• Regione</li> <li>• altri Enti</li> <li>• C.U.G</li> </ul>	Personale dell'Ente	Nessuna spesa	Annuale
1.7	Rendicontazione e valutazione delle azioni positive realizzate.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Risorse umane</li> <li>• C.U.G.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personale dell'Ente</li> <li>• C.U.G. (esiti)</li> <li>• OO.SS.</li> <li>• Ufficio Risorse Umane (esiti)</li> </ul>	Nessuna spesa	Annuale
1.8	Aggiornamento PAP come previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Risorse Umane</li> <li>• C.U.G.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personale dell'Ente</li> <li>• OIV/NV</li> <li>• OO.SS.</li> <li>• Presidenza del Consiglio dei Ministri (D.P.O.)</li> </ul>	Nessuna spesa	Annuale (Entro 31 gennaio)



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzo di Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

			• Consigliera parità		
1.9	Migliorare la diffusione nell'Ente del grado di informazione del personale su costituzione e compiti del C.U.G. e sul Codice di condotta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C.U.G.</li> <li>• Ufficio Risorse Umane</li> <li>• Ufficio personale associato</li> </ul>	Personale dell'Ente	Nessuna spesa	2023
1.10	Percorso formativo aziendale, per dirigenti e comparto, in ambito di "PREVENZIONE E DELLE CRITICITA' STRESS-LAVORO CORRELATO: METODI E TECNICHE PER MIGLIORARE LA COMUNICAZIONE INTERNA E GESTIRE I CONFLITTI"	• Agenzia Formativa	Personale dell'Ente	Da bilancio	2021-2022



## **UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

### **b) OBIETTIVO 2 - PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE**

- FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE (vedi azioni 2.1-2.2)

Al fine di colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario un investimento culturale e formativo, per colmare il Digital Gap tra i dipendenti, definendo piani di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo di una Digital Agility trasversale a tutta l'Organizzazione, al fine di consentire di operare in modo efficace in contesti sempre più complessi e caratterizzati da trasformazioni digitali. Per fare ciò, sarà fondamentale favorire l'informazione e la formazione interna con lo scopo, attraverso il potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di know-how di esperienze, di favorire la crescita professionale dei dipendenti e delle dipendenti, apportando anche un maggiore benessere organizzativo. Verranno organizzate iniziative di formazione ed aggiornamento su tematiche relative all'area amministrativa e all'area tecnico-informatica per quanto attiene in particolare l'utilizzo di nuovi applicativi (in aggiunta a quelli esistenti) e delle procedure in dotazione all'Ente. Sarà posta sempre maggior attenzione al tema della comunicazione interna e della trasparenza, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che possa portare a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'Organizzazione.

- FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA (vedi azioni 2.3-2.4)

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione. È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggior responsabilità e produttività. La prospettiva futura è quella della ricerca di ulteriori soluzioni organizzative e relazionali in aggiunta a quelle già diffuse nel nostro Ente, quali il ricorso alla flessibilità oraria, al part-time e al Lavoro Agile. Per quest'ultimo, l'emergenza pandemica da SARS-COV-2 ha determinato, a partire da marzo 2020, una improvvisa e fortissima accelerazione verso l'attuazione del lavoro agile, divenuto *ope legis*, durante la fase del primo picco pandemico (marzo-maggio 2020), la modalità di svolgimento ordinario delle prestazioni dei dipendenti. Oltre ad essere state definite le regole (con l'emanazione delle disposizioni prot. n. 5389 del 13/03/2020 e prot. n. 16591 del 22/10/2020) e le possibilità tecniche (con l'attuazione del collegamento da remoto al proprio pc ed il potenziamento delle possibilità offerte dalla Intranet), tutta la struttura dell'Ente è stata impegnata in una inedita sfida di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro. Tutto ciò si è tradotto in un utilizzo massivo della posta elettronica, della condivisione delle risorse, delle videoconferenze, diventati ad ogni effetto il principale strumento di coordinamento del personale.

L'Ufficio Risorse Umane ha effettuato la mappatura delle attività telelavorabili, che saranno oggetto del Piano Operativo sul Lavoro Agile (P.O.L.A) da approvare nel corso del 2021.

E' molto probabile che la rivoluzione dello "Smart Working" proseguirà anche dopo la pandemia, costituendo la sfida e l'opportunità maggiore sul terreno della conquista delle pari opportunità.

Dall'altra, però, proprio il lavoro agile, con la sua straordinaria capacità di conciliare vita e lavoro, crea pesanti rischi di esclusione e marginalizzazione, specie per quelle categorie di lavoratori, ed in particolar modo lavoratrici, già potenzialmente svantaggiati.

Basti pensare alle lavoratrici inserite in contesti familiari a forte disparità di carico di



## **UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

lavoro domestico, ovvero a quei lavoratori abituati a svolgere formazione e trasmissione di conoscenze unicamente con i colleghi ed in un ambito lavorativo in presenza.

Inoltre, verrà, effettuata un'analisi propedeutica alla possibile implementazione dell'istituto delle "Ferie e riposi solidali", previsto dall'art. 30 del vigente CCNL, il quale prevede che "Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute: le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 66/2003 in materia di ferie e le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28".



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

### OBIETTIVO 2 - PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE

OB.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO
2.1	Favorire la circolazione delle informazioni per una gestione collaborativa e partecipativa attraverso la intranet dell'Ente e/o e-mailing list mirate.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Risorse Umane</li> <li>• C.U.G.</li> <li>• Segretario</li> <li>• Dirigenti</li> </ul>	Personale dell'Ente	Nessuna spesa	Annuale
2.2	Predisposizione di un piano di formazione relativo a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• aggiornamento sul tema della Digital Agility;</li> <li>• potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di know-how e di esperienze tra dipendenti;</li> <li>• tematiche relative all'area amministrativa e all'area tecnico-informatica per quanto attiene in particolare l'utilizzo di nuovi applicativi (in aggiunta a quelli esistenti), strumenti informatici e procedure in dotazione all'Ente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Personale Associato</li> <li>• Ufficio CED</li> <li>• Tutti i Settori</li> <li>• Ufficio Risorse Umane (supporto)</li> </ul>	Personale dell'Ente	Da bilancio	Entro il 2023
2.3	Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Risorse Umane</li> <li>• Segretario</li> <li>• Dirigenti</li> </ul>	Personale dell'Ente	Nessuna spesa	Annuale
2.4	Analisi propedeutica alla possibile implementazione dell'istituto delle Ferie e riposi solidali previsto dal vigente CCNL.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Risorse Umane</li> </ul>	Personale dell'Ente	Nessuna spesa	Entro il 2023



## **UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

### **7 – RISORSE UMANE E FINANZIARIE**

La maggior parte delle azioni previste nel presente Piano sono realizzate a cura del personale interno all'Ente e con la collaborazione di Enti terzi e la loro attuazione sostanziale, quindi, non comporta alcuna ulteriore spesa a carico dell'Ente.

Per l'attuazione di alcuni interventi sarà previsto il finanziamento con fondi dell'Ente.

### **8 – MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO**

Indispensabile è il monitoraggio delle azioni positive programmate.

Tale azione dovrà essere assicurata allo scopo di verificare lo stato di avanzamento delle iniziative, misurare il grado di raggiungimento dei vari risultati previsti e rilevare le eventuali criticità in sede di attuazione. Dovrà essere continuamente assicurato il coinvolgimento degli uffici, degli attori coinvolti nel presente Piano, della Consigliera di parità, dell'OIV/NV, nonché delle organizzazioni sindacali e dell'Organismo paritetico per l'innovazione (art. 6 CCNL del 21/05/2018).

L'Amministrazione, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019, dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – le informazioni di seguito indicate entro il 1° marzo di ciascun anno:

- L'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. N. 165 del 2001;
- L'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- La descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente, con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- L'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- La descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare.

Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predisponde entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi posti risulterà fondamentale per la predisposizione delle azioni da inserire nel successivo Piano triennale.