



**Città di Tortona**  
**Provincia di Alessandria**

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
DEL COMUNE DI TORTONA  
2024-2026**

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 20/02-2024

## INDICE

1. Principi generali e quadro normativo di riferimento
2. Il Piano delle Azioni Positive 2024 – 2026 del Comune di Tortona
3. Il contesto organizzativo
4. Obiettivi:

Obiettivo 1: Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro – orario di lavoro – smart-working.

Obiettivo 2: Formazione e qualificazione professionale

Obiettivo 3: Benessere organizzativo e ambiente di lavoro

Obiettivo 4: Salute e sicurezza

Obiettivo 5: Innovazione e digitalizzazione

5. Monitoraggio e durata del Piano

6. Fonti Normative

## PRINCIPI GENERALI E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente Piano delle Azioni Positive 2024 – 2026 è un documento programmatico integrato quale allegato del PIAO, che raccoglie le iniziative programmate dal Comune di Tortona per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, per realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per prevenire situazioni di malessere tra il personale, nonché per promuovere un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni.

Pertanto, le iniziative previste dal presente documento costituiscono parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e individualità, a garantire la realizzazione della parità formale e sostanziale, contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta, incentivare la conciliazione famiglia/lavoro, promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sul benessere, sulla sicurezza e sulla salute dei dipendenti.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Il Piano rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente che impone alle amministrazioni pubbliche la predisposizione di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Prima di descrivere il contesto organizzativo del Comune di Tortona e le iniziative proposte in tale ambito, si ritiene utile riepilogare, di seguito, i principali interventi del Legislatore in materia:

- Il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. In particolare le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- assicurare condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dipendente;
- favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 in data 26/6-2019 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, definisce le linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità. Nello specifico sostituisce la precedente direttiva del 23/5-2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", in particolare la Direttiva del 2019 specifica che "*La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente ed efficace. Il rispetto della donna lavoratrice in particolare passa attraverso il riconoscimento delle capacità personali e della parità salariale, cardine della strategia europea e nazionale*";

La strategia per la parità di genere che inquadra l'operato della Commissione Europea in materia, definisce gli obiettivi politici e le azioni chiave per il periodo 2020 – 2025 ed è riportata nel documento "*Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia di genere 2020 – 2025*" del 5/3-2021. Tale

strategia persegue il duplice approccio della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attenzione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità.

Gli obiettivi principali sono:

- porre fine alla violenza di genere;
- combattere gli stereotipi sessisti;
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici;
- affrontare il problema del divario retributivo.

I principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare. L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di legge ma può e deve diventare per il nostro Comune una significativa e fondamentale attenzione alla difesa delle pari opportunità tra uomini e donne.

#### **IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI TORTONA 2024 - 2026**

Il Piano delle azioni Positive per il triennio 2024-2026 vuole essere uno strumento per offrire a tutto il personale la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Esso si pone in continuità con il precedente Piano 2021-2023, tuttavia occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Il Piano triennale delle azioni positive, insieme al Documento Unico di Programmazione (DUP), al Piano della Performance e al Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), oggi confluiti nel Piano di attività e Organizzazione, costituiscono un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, delle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne e contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno quale obiettivo la rimozione degli ostacoli che impediscono la 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.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, 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 confermato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle

Amministrazioni Pubbliche”, l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone 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.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di 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 Comune di Tortona ha dato seguito alle previsioni normative attraverso la costituzione e il rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), l’approvazione del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, ed ha puntualmente approvato i Piani delle azioni positive.

Le politiche del lavoro adottate dal Comune di Tortona (flessibilità dell’orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne presso l’Ente.

Il Piano triennale delle azioni positive, partendo dalla rilevazione della situazione attuale, intende mantenere e promuovere ulteriormente le pari opportunità all’interno dell’Amministrazione comunale, non solo in termini formali, ma anche in termini sostanziali, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari, personali ed aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi donne o uomini.

### IL CONTESTO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI TORTONA

La seguente tavola rappresenta una “fotografia” della popolazione organizzativa scattata alla data del 31 dicembre 2023. Il personale del Comune di Tortona è pari a 131 unità, compresi il Segretario Generale, il personale dirigente, i dipendenti a tempo determinato e indeterminato.

AREA	GENERE	FASCE DI ETA'					di cui part-time	di cui E.Q.	TOTALE	% SUL TOTALE AREA
		21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	>60				
OPERATORI	F				1	1			2	40
	M			1	1	1	1		3	60
OPERATORI ESPERTI	F		1		10	3	2		14	82
	M				2	1			3	18
ISTRUTTORI	F	1	2	14	15	3	4		35	60
	M	2	1	8	10	2			23	40
FUNZIONARI ED E.Q.	F		4	10	11	2	1	2	27	60
	M			2	11	5		6	18	40
DIRIGENTI e SEGRETARIO GENERALE	F			1	1				2	33
	M			1	1	2			4	67
										% SUL TOTALE
TOTALE	F	1	7	25	38	9	7	2	80	61
TOTALE	M	2	1	12	25	11	1	6	51	39
TOTALE	GENERALE	3	8	37	63	20	8	8	131	

Dall'analisi dei dati si osserva che la popolazione femminile rappresenta nel complesso il 60% del totale dei dipendenti, solo nella categoria del personale dirigenziale la componente femminile è pari al 33% del totale, e per quanto riguarda gli incarichi di Elevata Qualificazione solo il 25% sono attribuiti alle donne (2 su 8).

Particolarmente interessante è anche la distribuzione per fasce di età che evidenzia la concentrazione del personale nelle fasce più anziane della popolazione, anche a seguito delle limitazioni alle assunzioni e delle modifiche alla materia previdenziale. L'età media è pari a 52 anni; solo 3 dipendenti (il 2% del totale) hanno un'età compresa tra i 28 e i 30 anni, solo 8 dipendenti (6% del totale) hanno meno di 41 anni, il 63% dei dipendenti ha più di 50 anni, di questi il 24% ha più di 60 anni. Il 67% dei dirigenti ha più di 50 anni e il 33% supera i 60 anni.

Non si rilevano discriminazioni salariali legate al genere, in quanto ogni dipendente viene assunto nel ruolo/Area prevista dal CCNL, e ad ognuno è riconosciuto l'accesso al percorso di carriera in base

ai titoli posseduti e all'esperienza acquisita, secondo i regolamenti interni dell'Ente, evitando qualsiasi tipo di discriminazione; nel tempo non sono pervenute segnalazioni al riguardo. Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, al 31/12-2023 il part-time era utilizzato dal 6% del personale (8 unità, di cui 7 donne e 2 uomini) mentre il 94% del personale era impiegato a tempo pieno.

### **Obiettivi**

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026 in un'ottica di continuità prende le mosse dalle azioni previste dai piani precedenti, con l'intento di favorire l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento ai seguenti obiettivi:

Obiettivo 1: Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro – orario di lavoro – smart-working;

Obiettivo 2: Formazione e qualificazione professionale;

Obiettivo 3: Benessere organizzativo e ambiente di lavoro;

Obiettivo 4: Salute e sicurezza;

Obiettivo 5: Innovazione e digitalizzazione.

#### **Obiettivo 1: Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro – orario di lavoro – smart-working.**

Tale obiettivo, in un'ottica di continuità con i piani precedenti, si propone di promuovere la pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di soddisfare il bisogno di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare delle/dei dipendenti e di innalzare nel contempo la qualità della vita. In questo senso l'Ente si è adoperato garantendo ampia flessibilità e varietà negli orari di lavoro concessi ai dipendenti, al fine di agevolare l'equilibrio tra vita professionale e personale, fatte salve le esigenze di servizio e il rispetto delle vigenti indicazioni normative e dei contratti di lavoro.

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno, inoltre, evidenziato in modo prioritario il tema delle **pari opportunità**, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari.

Il Comune di Tortona si propone di porre attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione, nel rispetto delle previsioni contrattuali vigenti.

**Azione 1:** Verifica dell'adeguatezza dell'attuale regolamentazione degli orari di lavoro, anche in relazione ad esigenze specifiche e temporanee dei lavoratori con problemi di assistenza a figli minori e famigliari con disabilità.

**Azione 2:** Regolamentazione dello smart-working ordinario. Questo obiettivo consiste nello sviluppare il lavoro agile, in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato. Il lavoro agile, oltre che politica di conciliazione, deve essere interpretato come una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, l'orientamento ai risultati, la fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

**Azione 3:** Fermo restando che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, e al fine di tutelare situazioni legate alla maternità, o essere portatori di handicap gravi,

ovvero tutelare altre situazioni di svantaggio può essere riconosciuta una flessibilità oraria, la cui durata e le cui modalità di fruizione sono fissate dall'Ente.

Nel corso del triennio sarà effettuato il monitoraggio del ricorso ai diversi istituti (congedi, permessi, flessibilità, lavoro agile) le modalità di utilizzo e fruizione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, nell'ottica di promuovere e sviluppare al meglio gli interventi di conciliazione.

**Soggetti coinvolti:** Segretario Generale, Dirigenti e Posizioni Organizzative per l'adozione dei provvedimenti di competenza, il Servizio Gestione Risorse Umane per il monitoraggio della situazione e delle esigenze dei dipendenti.

**Soggetti destinatari:** tutto il personale dipendente.

### **Obiettivo 2: Formazione e qualificazione professionale.**

Da anni la formazione dell'Ente è volta a garantire una uguale possibilità di partecipazione alle diverse iniziative proposte dal Piano di formazione, progettato per soddisfare le esigenze di tutte le categorie professionali senza alcuna discriminazione, e volto a garantire pari opportunità, adottando modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (formazione a distanza in modalità e-learning e/o formazione on site).

**Azione 1:** Integrazione dei Piani di formazione annuali con iniziative atte a favorire il maggiore coinvolgimento possibile dei dipendenti su temi trasversali di interesse; realizzazione di iniziative di formazione specifiche sulle tematiche e problematiche del pubblico impiego e di appositi moduli formativi improntati alla promozione delle pari opportunità e sulla prevenzione e sul contrasto di ogni forma di discriminazione.

**Azione 2:** Sviluppare un idoneo percorso formativo e di inserimento per i neoassunti al fine di favorire un'ottimale integrazione della persona nel nuovo contesto lavorativo, attraverso un periodo di affiancamento del neoassunto al collega esperto del servizio. Introdurre interventi di reinserimento lavorativo per i dipendenti assenti per lunghi periodi (es. rientro dalla maternità, aspettativa o malattia), al fine di mantenere costante il livello di competenze acquisite prevedendo forme di inclusione e accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e Ente durante l'assenza.

**Azione 3:** Dalle misure adottate durante l'emergenza epidemiologica è emersa la necessità di intervenire al fine di ridurre il divario digitale. Per colmare l'obsolescenza delle competenze digitali sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Agilità Digitale che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali. La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

**Soggetti coinvolti:** Segretario Generale, Dirigenti e Posizioni Organizzative per l'individuazione delle esigenze formative a livello settoriale, il Servizio Gestione Risorse Umane in collaborazione con il Servizio Informatizzazione per la raccolta delle esigenze formative delle/dei dipendenti e l'organizzazione delle attività formative.

**Soggetti destinatari:** tutto il personale dipendente.

### **Obiettivo 3: Benessere organizzativo e ambiente di lavoro**

Con "*benessere organizzativo*" si intende "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione". Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione - perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi - tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

**Azione 1:** L'Ente si propone quindi di promuovere il benessere organizzativo e attuare politiche di sostegno a situazioni di disagio delle lavoratrici e dei lavoratori; attuare politiche di valorizzazione del personale; tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente e adottando tutte le precauzioni per prevenire infortuni e rischi professionali.

**Azione 2:** La percezione del benessere organizzativo dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione intende porre maggiore attenzione alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali (ad esempio la creazione di una rete intranet), con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

**Azione 3:** Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), previsto dall'art. 21 della Legge 4.11.2010, n. 183, nel corso del 2024.

**Soggetti coinvolti:** Tutti i Settori/Servizi dell'Ente.

**Soggetti destinatari:** tutto il personale dipendente.

### **Obiettivo 4: Salute e sicurezza**

**Azione 1:** L'Ente si propone di procedere alla valutazione del rischio in base alla normativa vigente in collaborazione con il RSPP;

**Azione 2:** Si provvederà alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;

**Soggetti coinvolti:** Tutti i Settori/Servizi dell'Ente.

**Soggetti destinatari:** tutto il personale dipendente.

### **Obiettivo 5: Innovazione e digitalizzazione**

Il processo di innovazione e digitalizzazione dell'ente, in corso di attuazione anche grazie alle risorse del PNRR Next Generation UE, esplicantesi principalmente nelle seguenti prossime azioni, contribuirà a creare condizioni di contesto e di operatività capaci di rispondere e di adattarsi alle diverse esigenze dei dipendenti con lo scopo di sfruttare le possibilità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al

mero “tempo di lavoro”, nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).

**Azione 1:** Come già avvenuto per tutti gli applicativi in dotazione all'Ente, anche i server dati ancora presenti nel data center dell'Ente, saranno migrati sul cloud, su Data Center certificati AGID, aumentando la sicurezza e salvaguardia dei dati e le garanzie per la tutela della riservatezza degli stessi nonché svincolando l'accessibilità di tali dati dall'utilizzo di postazioni PC specifiche e personali;

**Azione 2:** Sostituzione e potenziamento dei PC della rete informatica dell'Ente;

**Azione 3:** Implementazione della digitalizzazione dei servizi ai cittadini al fine di migliorare l'accessibilità da remoto dei cittadini, che potranno gestire le pratiche in ambiente digitale alleviando la pressione sugli sportelli comunali e consentendo parimenti una gestione pratiche da remoto che consenta al dipendente di operare prescindendo dalla presenza fisica in determinati uffici e dall'utilizzo di postazioni personali;

**Azione 4:** Ampliamento delle competenze digitali dei dipendenti mediante la piattaforma ministeriale Syllabus anch'essa caratterizzata da percorsi personalizzati fruibili a prescindere dalla presenza in ufficio e da postazioni di lavoro personali;

**Azione 5:** Potenziamento della difesa cibernetica dell'Ente, anche attraverso una formazione specifica per il personale dipendente, in modo che possa riconoscere potenziali pericoli per il patrimonio informativo dell'Ente acquisendo le competenze ad operare in sicurezza nella rete e con gli applicativi dell'Ente da qualunque contesto operi.

**Soggetti coinvolti:** Tutti i Settori/Servizi dell'Ente.

**Soggetti destinatari:** tutto il personale dipendente.

La spesa relativa ad ogni singola azione sarà prevista negli appositi capitoli di bilancio assegnati in dotazione ai vari Responsabili di Settore/Servizio.

### **Monitoraggio e durata del Piano**

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale, sarà pubblicato all'Albo pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente, Disposizioni Generali, Atti Generali.

Nel periodo di vigenza sarà sottoposto a monitoraggio annuale e saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

## Fonti Normative

Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento",

Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro",

D.Lgs. 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città",

D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali",

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53",

D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni,

D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica",

D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro",

D.Lgs. 1° aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246,

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego,

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. 9 aprile 2008, n. 81, "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. 27 ottobre 2009, n. 150, "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",

Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), "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",

D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119, "Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183",

Legge 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni",

Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere,

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183,

Legge 7 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche",

Legge 22 maggio 2017, n. 81, "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 del 1° giugno 2017 n. 3, 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),  
Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017,  
Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano,  
Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio,  
Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25,  
Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".