



COMUNE DI BODIO LOMNAGO

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024-2026

(Art. 48 comma 1 D.lgs. 198/2006)

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza e di pari opportunità, il Comune di Bodio Lomnago, che aveva già adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2018-2020, conformemente a quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 198/2006, con delibera di Giunta Comunale n. 117 del 15.11.2017, propone un nuovo Piano per il triennio 2021-2023, in continuità rispetto a quanto già programmato precedentemente, nei termini di seguito descritti.

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive è predisposto in attuazione di quanto prescritto nello specifico dal D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari, attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Il Piano di Azioni Positive (avente durata triennale) deve essere inoltre elaborato ed applicato in relazione alla realtà ed alle dimensioni dell'ente, senza però snaturare gli elementi essenziali definiti dalle norme di riferimento.

La struttura organizzativa del Comune di Bodio Lomnago deve garantire, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'applicazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le proprie dipendenti ed i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano, il personale dipendente e le organizzazioni sindacali potranno presentare pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti all'Amministrazione comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

FONTI NORMATIVE

IL CONTESTO EUROPEO

L'Unione europea si fonda su un insieme di valori, tra cui l'uguaglianza, e promuove la parità tra uomini e donne (articolo 2 e articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea (TUE)). Tali obiettivi sono altresì sanciti dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali.

Inoltre, il trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) attribuisce all'Unione il compito di eliminare le ineguaglianze e di promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue attività (questo concetto è noto anche come «integrazione della dimensione di genere»).

Negli anni, la legislazione, la giurisprudenza e le modifiche dei trattati hanno poi contribuito a rafforzare questo principio in senso ampio.

Relativamente al principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro questo è stato sancito, attualmente, dall'articolo 157 del TFUE.

Lo stesso TFUE consente inoltre all'UE di intervenire nell'ambito più ampio delle pari opportunità e della parità di trattamento nei settori dell'impiego e dell'occupazione, e in tale contesto l'articolo 157 del TFUE autorizza anche l'azione positiva finalizzata all'emancipazione femminile. L'articolo 19 del TFUE consente l'adozione di provvedimenti legislativi per combattere tutte le forme di discriminazione, incluse quelle fondate sul sesso.

Tra le principali normative europee adottate in materia di parità di genere si annoverano:

- la direttiva 2000/43/CE del Consiglio europeo del 29 giugno 2000 che attua il principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne nell'ambito dell'occupazione e dell'impiego che ha accorpato in un unico testo il contenuto delle direttive n. 75/117 (riguardante la parità retributiva), n. 76/207 (afferente la parità di accesso all'impiego), n. 86/378 (inerente la parità dei regimi professionali di previdenza sociale), e n. 97/80 (sull'onere della prova della discriminazione) tutte ora abrogate dal 15 agosto 2009;
- la direttiva 2010/18 che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, EAPME, CEEP e CES e sostituisce le abrogate direttive n. 96/34 sui congedi parentali e n. 86/613 sulla parità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici che esercitano attività autonome;
- la direttiva 2023/970 relativa al rafforzamento del concetto di pari trattamento retributivo fra uomini e donne nel contesto lavorativo comunitario;

IL CONTESTO NAZIONALE

A livello nazionale, l'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna è sancita tra i principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana ed è riaffermata dalla legislazione successiva che, con il tempo ha recepito, anche grazie all'evoluzione della normativa europea, i principi espressi dal testo costituzionale in materia di parità e pari opportunità, anche ovviamente in ambito lavorativo.

In particolare, la nozione di pari opportunità nel lavoro è stata introdotta nella legislazione italiana con l'adozione della legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", che individua le "azioni positive" quali strumenti per rimuovere e prevenire le discriminazioni di genere.

In seguito il D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 ha disciplinato l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità, dettato ulteriori disposizioni in materia di azioni positive e previsto l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, individuandone contemporaneamente la relativa sanzione in caso di inadempimento. Successivamente con il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 è stato emanato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, che ha ridisciplinato l'intera materia abrogando gran parte della legislazione precedente, mentre il DPR 14 maggio 2007, n. 115, intitolato "Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 29 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248" è intervenuto nuovamente sulla regolamentazione della Commissione per le pari opportunità.

In particolare, con l'art. 42 del codice della pari opportunità sono state disciplinate nel dettaglio le finalità delle azioni positive, evidenziando gli ambiti precisi su cui tali azioni devono intervenire.

Nello specifico, nella seconda parte del comma 2, la norma individua alcuni punti chiave di specifico interesse quali:

“... d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

f bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.”

Il successivo articolo 48, al comma 1, traccia poi le modalità da seguire per l’adozione del piano da parte delle pubbliche amministrazioni e l’eventuale sanzione prevedendo che “in caso di mancato adempimento si applica l’articolo 6, comma 6, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165” e tale norma integra e puntualizza la disciplina generale sull’ordinamento del pubblico impiego che prevede che le amministrazioni pubbliche debbano garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.

Tuttavia, pur in presenza di un quadro normativo articolato, permangono nella Pubblica Amministrazione ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne, mancando nella maggior parte dei casi una seria ed attenta applicazione delle norme vigenti e sulla base di questa considerazione, il 23 maggio 2007 il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e la Ministra per il Diritti e le Pari Opportunità hanno infatti congiuntamente emanato una direttiva recante Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche richiamando specificatamente le fonti normative di riferimento:

- Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni (D.lgs. n. 165/2001 e D.lgs. n. 198/2006)
- Adozione del piano triennale di azioni positive (D.lgs. n. 198/2006 e DPR n. 115/2007)
- Organizzazione del lavoro (D.lgs. n. 165/2001)
- Politiche di reclutamento e gestione del personale (DPR n. 487/1994, D.lgs. n. 165/2001 e D.lgs. n. 198/2006 e DPR n. 82/2023)
- Comitati pari opportunità (CCNL e Contratti decentrati)
- Formazione e cultura organizzativa (D.lgs. n. 165/2001).

Sebbene la Direttiva ministeriale non vincoli esplicitamente gli enti locali, indirizzandosi ad essi solo per conoscenza, il richiamo puntuale ad adempimenti previsti dalle norme in materia di pubblico impiego e parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro, nonché il coinvolgimento attivo di organi istituzionali e organismi interni riconoscibili in qualsivoglia contesto organizzativo pubblico, impongono un adeguamento anche a livello locale.

Da ricordare, da ultima, la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione concernente: “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, che ribadisce gli obiettivi riferiti alla parità di genere in ogni ambito lavorativo stabiliti dalle norme applicabili alla pubblica amministrazione, a partire dal D.lgs. n. 165/2001, con particolare riferimento agli articoli 7 e 57, e che fa propri i concetti e gli indirizzi espressi a livello europeo, fissati nel cosiddetto quadro “*Strategia per la crescita Europa 2020*”.

SITUAZIONE ATTUALE

La situazione attuale del personale dipendente in servizio, a tempo determinato e indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI n. 13 di cui:

DONNE N. 6
UOMINI N. 7

Oltre al Segretario Comunale, uomo, in convenzione con i Comuni di Galliate Lombardo e Castelseprio (convenzione di cui questo ente è capofila).

I dipendenti suddivisi per Servizi:

Area	UOMINI	DONNE	TOTALE
Servizi Amministrativi – Affari generali	2	2	4
Servizio Finanziario – Tributi – Personale	1	2	3
Servizio di Polizia Locale	2	0	2
Servizio Lavori Pubblici – Edilizia Privata	2	2	4
TOTALE	7	6	13

La situazione organica, per quanto riguarda i dipendenti nominati Responsabili ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000, è così rappresentata al 31.12.2023

Responsabili di Servizio DONNE N. 2 UOMINI N. 2 TOTALE N. 4

Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale per categoria da CCNL presente nell'Ente al 31.12.2023:

Area inquadramento	Uomini	Donne
Operatori	1	1
Operatori esperti	2	0
Istruttori	2	3
Funzionari	2	2
TOTALE	7	6

Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro al 31.12.2023:

Area dei Funzionari	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	2	1	3
Posti di ruolo a part-time		1	1
Area degli Istruttori	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo a part-time		1	1
Area degli Operatori esperti	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	2		2
Posti di ruolo a part-time			
Area degli Operatori	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2

Posti di ruolo a part-time			
----------------------------	--	--	--

Come si evince dalla situazione occupazionale sopra esposta, il numero di donne presenti in questo Ente è attualmente appena inferiore rispetto al numero di uomini; va rilevata comunque una distribuzione abbastanza uniforme delle qualifiche attribuite ai lavoratori, in considerazione anche dei titoli posseduti ed abilitativi a ricoprire le qualifiche di vertice dell'organizzazione dell'Ente.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

In relazione a progressioni di carriera, formazione e condizioni di lavoro è garantita la parità di trattamento tra uomini e donne e non si è registrato nessun episodio di discriminazione.

Si dà atto che saranno oggetto di valutazione eventuali azioni atte ad equilibrare la presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006, qualora si ravvisi l'opportunità di selezione del personale nelle categorie di vertice dell'organizzazione dell'Ente.

Si dà atto, inoltre, che l'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente. Si adottano, altresì, le modalità organizzative idonee a favorire, per la totalità dei dipendenti, la partecipazione ad eventi di formazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare: in particolare l'Ente ha predisposto dei piani di formazione utilizzando preferenzialmente una formazione on demand online al fine di conciliare i tempi di lavoro e le esigenze dei dipendenti.

RELAZIONE ATTUAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2021-2023

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 79 del 30.10.2020, ha trovato attuazione in riferimento agli obiettivi posti come di seguito specificato:

Obiettivo: Facilitare l'utilizzo di forme diverse per lo svolgimento dell'attività lavorativa finalizzate al superamento di specifiche situazioni.

A implementazione dell'obiettivo descritto l'amministrazione ha favorito l'implementazione dell'attività lavorativa dei dipendenti in modalità "agile", attivando opportuna infrastruttura informatica atta a garantire l'accesso e l'utilizzo degli strumenti di lavoro per il personale che ha richiesto tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Sono inoltre state accolte proroghe e variazioni di rapporto di lavoro part-time in essere in ossequio al principio di conciliazione delle esigenze personali dei dipendenti con le prestazioni lavorative richieste.

Obiettivo: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale attuando, quando possibile, il principio di equilibrio di rappresentatività tra i generi nelle posizioni di vertice dell'organizzazione dell'Ente.

La procedura di selezione del personale (per mezzo di utilizzo di graduatoria di altri enti) svolta nel triennio di riferimento del PAP 2021-2023 ha portato il riequilibrio, alla fine del triennio di riferimento, della rappresentatività di genere nelle posizioni di vertice dell'organizzazione dell'ente.

Obiettivo: Garantire le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.

La formazione del personale dipendente è stata egualmente garantita a tutti i lavoratori, anche per mezzo di utilizzo delle piattaforme di e-learning fruibili da remoto che hanno consentito lo svolgimento dei processi di formazione professionale in conciliazione con le esigenze personali dei dipendenti interessati.

Obiettivo: Tutelare l'ambiente di lavoro, prevedendo e contrastando ogni forma di molestia, mobbing e discriminazione.

Nel periodo di riferimento del PAP 2021-2023 non si sono verificati casi di discriminazione, mobbing e/o molestie, sia a riguardo dei rapporti interni tra i dipendenti e con l'amministrazione, sia relativamente ai rapporti con agenti esterni. Il riequilibrio di rappresentatività di genere raggiunto nelle posizioni di vertice dell'organizzazione dell'ente ha ulteriormente ridotto le possibilità di episodi di rilievo disciplinare e/o giudiziale.

Obiettivo: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

L'ente ha patrocinato diverse iniziative volte alla tutela della propria comunità, specialmente in ambito preventivo in materia di salute. Tali iniziative sono state estese anche al proprio personale dipendente, agevolando l'utilizzo dei servizi proposti alla comunità.

OBIETTIVI PIANO 2024-2026 - AZIONI POSITIVE

Secondo la disciplina di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 le azioni positive devono essere tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 sopra menzionata, 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 del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, l'Ente armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto allo stesso trattamento in materia di lavoro di uomini e donne.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, con le dimensioni ridotte dell'organico dell'Ente e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, tengono conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

In relazione a progressioni di carriera, formazione e condizioni di lavoro è garantita la parità di trattamento tra uomini e donne e non si è registrato nessun episodio di discriminazione.

L'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente. Si adottano, inoltre, preferibilmente delle modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (es. attività formative on line etc.).

Gli obiettivi di seguito indicati sono stati individuati partendo dall'applicazione di elementi imprescindibili definiti quali il concetto di "best practice", definita quel progetto, azione, intervento concreto, periodico o definito nel tempo, che consente di raggiungere con successo determinate azioni ed obiettivi. Nel caso della dimensione di genere, le buone pratiche contribuiscono nello specifico a sviluppare cambiamenti di mentalità in relazione al genere, a promuovere la parità fra i sessi, ad offrire opportunità per le donne in settori specifici e a sollecitare nuove politiche e azioni attente alla dimensione di genere.

Altro elemento fondamentale per la definizione delle azioni e delle pratiche da intraprendere per raggiungere e per garantire la parità di genere è il contesto territoriale e sociale nel quale sono

applicate. Una determinata pratica può risultare insignificante in un contesto in cui sono stati riscontrati significativi miglioramenti nelle relazioni di genere, mentre la stessa pratica può essere cruciale in un contesto marcato da forti differenze di genere.

Le caratteristiche culturali e socio-demografiche della popolazione nella quale è inserita l'azione intrapresa sono determinanti per la definizione degli obiettivi delle medesime.

Il contesto istituzionale quale elemento di valutazione di pratiche e azioni da intraprendere per garantire la parità di genere, infine, deve tener conto necessariamente:

- della dimensione dell'ente che attua le azioni definite dalle normative vigenti,
- dell'ambito proprio di competenza istituzionale,
- delle risorse economiche per il personale,
- dell'entità e dell'età della presenza di personale femminile,
- della cultura della trasversalità quale approccio e strumento per il raggiungimento della parità di genere,
- delle politiche di genere implementate precedentemente con riferimento alla diagnosi dei bisogni,
- dei risultati ottenuti con le azioni finora intraprese,
- dell'esistenza di un lavoro di rete con organizzazioni di donne.

Gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2024-2026, in continuità rispetto a quanto definito per il triennio precedente, sono:

- Regolamentare organicamente l'utilizzo degli istituti contrattuali definiti "lavoro agile" e "lavoro da remoto", contrattualizzati a livello nazionale con il CCNL Funzioni locali del 16.11.2022;
- Favorire la gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti in funzione delle esigenze di conciliazione con la vita privata, con agevolazione delle modifiche per i rapporti di lavoro part-time o con il rientro a tempo pieno (se previsto);
- Perseguire obiettivi di informazione e prevenzione per iniziative volte alla tutela psico-fisica della comunità e dei dipendenti dell'amministrazione, con riguardo alle categorie più esposte per genere e situazioni personali;

Vengono pertanto definite le azioni positive da intraprendere per la realizzazione degli obiettivi sopra definiti che costituiscono l'applicazione delle direttive statali ed europee per garantire parità di trattamento di genere nell'ambito lavorativo definito per questo Ente.

Per ogni azione positiva che si intende intraprendere sono state predisposte poi apposite schede, contenenti una breve descrizione, i destinatari, i Responsabili ed il monitoraggio dei tempi di realizzazione.

Obiettivo: *Regolamentare organicamente l'utilizzo degli istituti contrattuali definiti "lavoro agile" e "lavoro da remoto", contrattualizzati a livello nazionale con il CCNL Funzioni locali del 16.11.2022;*

Azioni positive:

- a) Ricognizione delle necessità dei lavoratori dipendenti per la conciliazione delle esigenze personali con l'attività lavorativa;
- b) Attivazione delle prerogative contrattuali per la redazione di specifico regolamento in materia di gestione degli istituti (confronto con Organizzazioni sindacali) e condivisione delle prerogative a tutela dei lavoratori potenzialmente interessati all'attuazione del lavoro "agile" o da "remoto";
- c) Redazione e approvazione del regolamento secondo le procedure normative previste e pubblicazione dello stesso secondo i principi di massima trasparenza;

Obiettivo: *Favorire la gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti in funzione delle esigenze di conciliazione con la vita privata, con agevolazione delle modifiche per i rapporti di lavoro part-time o con il rientro a tempo pieno (se previsto);*

Azioni positive:

- a) Agevolare, nei limiti della garanzia della continuità dell'azione amministrativa assegnata ai Servizi dell'ente, eventuali richieste di modifica di orari di lavoro per personale part-time attraverso analisi dell'attività lavorativa assegnata al Servizio dell'ente ed esclusione di impedimenti di qualsiasi natura che possa ostacolare l'approvazione;
- b) Promuovere eventuali accordi individuali con i dipendenti che possono rientrare a tempo pieno da situazioni di part-time, utilizzando gli strumenti previsti dalla Legge n. 81/2017 e dalle normative contrattuali di categoria

Obiettivo: *Perseguire obiettivi di informazione e prevenzione per iniziative volte alla tutela psico-fisica della comunità e dei dipendenti dell'amministrazione, con riguardo alle categorie più esposte per genere e situazioni personali;*

Azioni positive:

- a) Attività istituzionale di sostegno ad iniziative ed eventi volti alla tutela psico-fisica della comunità anche tra i lavoratori dipendenti con particolare interesse per la tutela di genere e la prevenzione dei soggetti socialmente più vulnerabili per genere o per situazioni personali;
- b) Attivare canali di comunicazione istituzionale interni all'amministrazione e incentivare la partecipazione alle iniziative proposte consentendo la conciliabilità con l'attività lavorativa programmata.

LE SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2024-2026

Obiettivo: *Regolamentare organicamente l'utilizzo degli istituti contrattuali definiti "lavoro agile" e "lavoro da remoto", contrattualizzati a livello nazionale con il CCNL Funzioni locali del 16.11.2022;*

Azioni positive:

- a) Descrizione: Ricognizione delle necessità dei lavoratori dipendenti per la conciliazione delle esigenze personali con l'attività lavorativa;
 - Destinatari: tutti i dipendenti
 - Responsabili: gestione risorse umane
 - Tipologia d'azione: all'interno dell'Ente
 - Tempi di realizzazione: 2024-2025
 - Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa
- b) Descrizione: Attivazione delle prerogative contrattuali per la redazione di specifico regolamento in materia di gestione degli istituti (confronto con Organizzazioni sindacali) e condivisione delle prerogative a tutela dei lavoratori potenzialmente interessati all'attuazione del lavoro "agile" o da "remoto";
 - Destinatari: tutti i dipendenti
 - Responsabili: gestione risorse umane – OO.SS.
 - Tipologia d'azione: prevalentemente all'interno dell'Ente
 - Tempi di realizzazione: 2024-2025
 - Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa

-
- c) **Descrizione:** Redazione e approvazione del regolamento secondo le procedure normative previste e pubblicazione dello stesso secondo i principi di massima trasparenza;
- Destinatari: tutti i dipendenti
 - Responsabili: gestione risorse umane
 - Tipologia d'azione: all'interno dell'Ente
 - Tempi di realizzazione: 2024-2025
 - Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa

Obiettivo: *Favorire la gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti in funzione delle esigenze di conciliazione con la vita privata, con agevolazione delle modifiche per i rapporti di lavoro part-time o con il rientro a tempo pieno (se previsto);*

Azioni Positive:

- a) **Descrizione:** Agevolare, nei limiti della garanzia della continuità dell'azione amministrativa assegnata ai Servizi dell'ente, eventuali richieste di modifica di orari di lavoro per personale part-time attraverso analisi dell'attività lavorativa assegnata al Servizio dell'ente ed esclusione di impedimenti di qualsiasi natura che possa ostacolare l'approvazione.
- Destinatari: tutti i soggetti interessati
 - Responsabili: Responsabile del Personale e Responsabili dei Servizi interessati
 - Tipologia d'azione: all'interno dell'Ente
 - Tempi di realizzazione: 2024-2026
 - Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa
- b) **Descrizione:** Promuovere eventuali accordi individuali con i dipendenti che possono rientrare a tempo pieno da situazioni di part-time, utilizzando gli strumenti previsti dalla Legge n. 81/2017 e dalle normative contrattuali di categoria
- Destinatari: tutti i soggetti interessati
 - Responsabili: Responsabile del Personale e Responsabili dei Servizi interessati
 - Tipologia d'azione: all'interno dell'Ente
 - Tempi di realizzazione: 2024-2026
 - Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa

Obiettivo: *Perseguire obiettivi di informazione e prevenzione per iniziative volte alla tutela psico-fisica della comunità e dei dipendenti dell'amministrazione, con riguardo alle categorie più esposte per genere e situazioni personali;*

Azioni positive:

- a) **Descrizione:** Attività istituzionale di sostegno ad iniziative ed eventi volti alla tutela psico-fisica della comunità anche tra i lavoratori dipendenti con particolare interesse per la tutela di genere e la prevenzione dei soggetti socialmente più vulnerabili per genere o per situazioni personali;
- Destinatari: tutti i soggetti interessati
 - Responsabili: Responsabili dei Servizi coinvolti nelle iniziative, CUG
 - Tipologia d'azione: prevalentemente all'interno dell'Ente
 - Tempi di realizzazione: 2024-2026
 - Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa
- b) **Descrizione:** Attivare canali di comunicazione istituzionale interni all'amministrazione e incentivare la partecipazione alle iniziative proposte consentendo la conciliabilità con l'attività lavorativa programmata.
- Destinatari: tutti i soggetti interessati
 - Responsabili: Responsabili dei Servizi interessati dalle iniziative previste
 - Tipologia d'azione: prevalentemente all'interno dell'Ente

- Tempi di realizzazione: 2024-2026
- Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa

DURATA, AGGIORNAMENTO E VERIFICA DEL PIANO

Il presente Piano ha validità triennale, ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006.

Il Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito web istituzionale ed in luoghi accessibili a tutti i dipendenti.

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