



# CITTA' DI OLGIATE COMASCO

*Provincia di Como*

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024-2026

### PREMESSA

L'art.48, comma 1, del D.Lvo 11.4.2006 n. 198 prevede che i Comuni – sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art.42 del D.Lgs 165/2001 (ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse) e sentito inoltre (in alternativa rispetto al Comitato di cui all'art.10 e alla Consigliera/consigliere nazionale di parità) il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal CCNL e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente – predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne: tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni come previsto dall'art.57, comma 1, del D.Lgs 30.03.2001 n. 165.

Tali piani devono essere progettati ed attuati anche alla luce di quanto disposto dalla direttiva del Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica amministrazione e del Ministero per i diritti e le pari opportunità nella Pubblica amministrazione del 23.5.2007 e alla Direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA” .

Con D.Lgs. 222 del 13 dicembre 2023, recante “Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227.” è stata introdotta la figura del Disability Manager e quella del Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro. In occasione dell'approvazione del PIAO il Sindaco procede alla individuazione delle figure previste dalla predetta normativa, a cui affida il compito di attuare le disposizioni partendo da una rilevazione delle condizioni di accesso dei lavoratori disabili per giungere alla concreta progettazione degli interventi necessari da programmare entro il prossimo triennio.

Ricordato che ai sensi dell'art. 1 comma 1 del “Regolamento comunale per l'istituzione e il funzionamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela delle discriminazioni”, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 04/07/2016, si è provveduto con determinazione del Segretario Comunale n. 564 del 21/09/2020 alla nomina del “COMITATO UNICO DI GARANZIA per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela delle discriminazioni” (d'ora in poi CUG) il quale dura in carica 4 anni, quindi fino al 21/09/2024.

*Pagina 1*

*Olgiate Comasco Piazza Volta, 1 – tel. 031/994611 – Fax. 031/944792*

PEC [comune.olgiate-comasco@legalmail.it](mailto:comune.olgiate-comasco@legalmail.it) c.f. 00417080132 email: [info@comune.olgiate-comasco.co.it](mailto:info@comune.olgiate-comasco.co.it)

Considerato che l'Ufficio Personale ha predisposto il presente documento e lo propone in consultazione a:

- C.U.G., Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- R.S.U., ovvero organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Consigliera di Parità competente territorialmente.

Nello spirito della legge (cfr. art. 1 del D.Lgs. 165/2001) la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni si realizza mediante la cura, la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del privato.

Il Comune di Olgiate Comasco, che ha attualmente una popolazione di oltre 11.000 abitanti, cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dell'ente attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. Si conferma inoltre che, durante il periodo di vigenza del precedente piano di azioni positive, non sono emerse tra i dipendenti problematiche riconducibili al campo di azione in oggetto.

Il Comune di Olgiate Comasco, ai sensi dell'art.57, comma 1, del D. Lvo 30.3.2001 n. 165:

- riserva alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e del decreto medesimo;
- garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro;
- agevola la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Il Comune di Olgiate Comasco, nel quale non sono presenti dirigenti, ha attualmente in servizio (al 31 dicembre 2023) n. 68 dipendenti a tempo indeterminato, suddivisi per qualifica come segue:

<b>Classificazione</b>	<b>n. donne</b>	<b>n. uomini</b>
Area degli operatori	2	0
Area degli operatori esperti	6	5
Area degli istruttori	29	12
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	7	7
<b>Totali</b>	<b>44</b>	<b>24</b>

Il Segretario Generale attualmente in servizio è una donna.

In relazione all'esigenza di promozione dell'inserimento delle donne in tutti i livelli professionali, compresi i più elevati, nonché di riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni gerarchiche superiori, si evidenzia che l'organizzazione interna prevede 9 aree di attività, la cui responsabilità gestionale è attualmente affidata a 7 uomini e a 2 donne.

Durante l'anno 2023, come assegnato al Segretario Generale quale obiettivo di performance, il personale dipendente è stato consultato con un questionario anonimo per la rilevazione del benessere organizzativo nel Comune di Olgiate Comasco.

Alla data del 18/01/2024 risultano pervenute n. 36 risposte su 69 dipendenti coinvolti, con una percentuale di adesione all'iniziativa del 52,17 %, nettamente al di sotto delle aspettative.

La lettura dei risultati ha fatto emergere alcune possibili considerazioni:

- il risultato emerso è tendenzialmente più positivo di quello atteso, ma la bassa partecipazione potrebbe aver influenzato questo parametro, in quanto potrebbero aver risposto solo le persone che si sentono coinvolte nelle dinamiche di struttura; la sacca di astenuti potrebbe già di per sé significare una percezione negativa rispetto al benessere percepito;
- non emergono quesiti con risposte nettamente negative, anche se alcuni aspetti meritano maggior attenzione;
- dai commenti, e dal confronto con le risposte puntuali, emergono necessità di intervento nei campi:
  - o dell'organizzazione del personale, della distribuzione dei compiti d'ufficio e dei ruoli assegnati;
  - o della formazione tecnica specifica;
  - o della dotazione informatica assegnata, soprattutto riguardo all'ascolto del personale che la utilizza;
  - o dell'organizzazione degli spazi di lavoro, per renderli più definiti, meno caotici e funzionali;
  - o della condivisione degli strumenti di conciliazione casa/famiglia e della chiarezza sugli istituti contrattuali in materia di presenza, assenza, orari di lavoro, turnazione e simili.

I risultati del questionario verranno condivisi con il personale dipendente, mettendo a disposizione nella intranet comunale il riepilogo delle risposte ricevute e sono lo spunto per la proposta del presente piano di azioni positive per il triennio 2024 / 2026, qui di seguito illustrato.

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

La definizione di **Azioni Positive** data dall'art. 42 D. Lgs. 198/2006 è di "Misure volta alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, al fine di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. Sono misure 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 fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini. Compensano gli svantaggi derivanti dalle discriminazioni sostanziali esistenti

I riferimenti normativi fondamentali hanno radici nell'art. 3 della Costituzione della Repubblica Italiana, il quale prevede che:

*"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali"*  
**(principio di parità formale)**

*"E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese"*

**(principio di parità sostanziale)**

L'obiettivo principale del Comune, per dare concreta e sostanziale attuazione nella gestione del personale al principio delle pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e nello sviluppo professionale, è quello di garantire la piena ed effettiva parità tra i sessi, senza nessun tipo di discriminazione; di promuovere azioni che consentano di superare gli ostacoli di qualsiasi natura che possano impedire o limitare l'esercizio e la tutela di diritti, interessi e aspettative; di assicurare la piena disponibilità di sviluppo della propria personalità nel mondo del lavoro, permettendo di conciliare la vita familiare con l'attività lavorativa.

E' importante premettere che per perseguire la parità occorre tenere conto delle specificità di ognuno, individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove (e come) intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.

Nel corso del triennio 2024/2026 quest'amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1: Promuovere le azioni proposte dal Comitato Unico di Garanzia.
- Obiettivo 2: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni
- Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

- Obiettivo 5: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio e per favorire ogni forma possibile di sostegno alla famiglia.

## OBIETTIVO 1 - PROMOZIONE PROPOSTE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il CUG ha allegato al verbale del 15/04/2024, la proposta delle attività che si intendono realizzare nel corso del triennio.

Si riporta l'intervento del CUG nella sua interezza:

“Il CUG auspica per il prossimo triennio che si possa intervenire in particolare per garantire:

Obiettivo	Risultati da perseguire	Attività	Tempi
Equa organizzazione del lavoro agile	<p>l'applicazione del lavoro agile in modo costante, diffuso, equo, in base alle norme nazionali, ma anche attento alle esigenze personali dei dipendenti convolti (categorie di lavoratori fragili, età, situazione familiare, distanza dal luogo di lavoro, mansioni svolte ecc.) attraverso un piano di applicazione che sia coerente in tutte le aree amministrative comunali;</p> <p>La verifica del Piano Lavoro Agile mira a garantire:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- l'accesso prioritario alle modalità di svolgimento a distanza delle prestazioni lavorative ai genitori di bambini fino ai 12 anni o con assistenza a disabili, ed in seconda priorità a quelli di minori di 18 anni;</li><li>- la possibilità di garantire le prestazioni lavorative a distanza anche con un minimo preavviso (copertura delle malattie figli) ovvero secondo il calendario scolastico;</li><li>- predisporre l'accesso prioritario dei soggetti sopra indicati a tutta la strumentazione informatica necessaria per lo svolgimento del lavoro a distanza;</li></ul>	<p>Verifica con il personale delle esigenze e delle possibilità di attivazione del lavoro agile</p> <p>possibilità di segnalazione di disagio da parte del lavoratore</p>	<p>Entro dicembre 2025</p> <p>su richiesta</p>
Garanzia di priorità nella richiesta di ferie e permessi per i	Propone che venga posta maggior attenzione nella richiesta di ferie dei lavoratori che siano caregiver di familiari disabili o di età superiore	Si richiede a tutti i responsabili di area la verifica di applicazione delle	

Obiettivo	Risultati da perseguire	Attività	Tempi
caregiver e genitori	<p>agli 80 anni e genitori di figli minori di 12 anni, sempre temperando la rotazione nella concessione tra tutti i dipendenti.</p> <p>A questa finalità, si richiede anche una eventuale possibilità di rimodulare gli orari di apertura al pubblico durante il periodo estivo, per permettere una fruizione del congedo ordinario in accordo con le vacanze scolastiche.</p>	<p>indicazioni</p> <p>I dipendenti possono segnalare situazioni anomale al CUG</p>	
Garanzia di priorità nella richiesta di modulazione dell'orario di lavoro	<p>Richiedere che venga riconosciuta priorità nella richiesta di rimodulazione dell'orario di presenza o un utilizzo più ampio degli istituti di flessibilità oraria ai lavoratori che siano caregiver di familiari disabili e genitori di figli minori di 12 anni, o in presenza di apposito certificato medico.</p>	<p>Si richiede a tutti i responsabili di area la verifica di l'applicazione delle indicazioni</p> <p>I dipendenti possono segnalare situazioni anomale al CUG</p>	
Garanzia di dotazione idonea	<p>la garanzia per i dipendenti di avere a disposizione materiale informatico idoneo, aggiornato, completo nelle funzionalità necessarie allo svolgimento delle mansioni assegnate;</p>	<p>possibilità di segnalazione di situazioni deficitarie e di difficoltà da parte del lavoratore</p> <p>controllo del Piano informatizzazione e dell'assegnazione delle dotazioni informatiche acquistate, perché risponda alle esigenze di benessere del personale</p>	<p>su richiesta</p> <p>Alla presentazione della bozza</p>

Obiettivo	Risultati da perseguire	Attività	Tempi
		Censimento delle necessità di ogni dipendente e condivisione in sede di riunione fra responsabili di area del piano acquisti per verificare la dotazione informatica e poterla migliorare	Entro fine 2024
Tutela del lavoratore che svolge mansioni di lavoro agile	<p>una modalità trasparente per tutte le parti e con criteri di attuazione chiari, omogenei e comunicati a tutto il personale di assegnazione delle attività da svolgersi in remoto;</p> <p>responsabilizzazione del personale e di rendicontazione dell'operato, che permetta di rendere trasparente l'effettiva utilizzazione delle modalità di lavoro agile;</p> <p>prevenire situazioni di confusione che possano ledere l'immagine dei dipendenti in lavoro agile, la privacy del dipendente e che permetta corretti turni di riposo ecc.;</p>	<p>possibilità di segnalazioni da parte del personale</p> <p>Verifica del PIAO – Risorse umane in particolare con richiesta di rendere note:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le policy di organizzazione del lavoro agile,</li> <li>- la chiara assegnazione dei compiti,</li> <li>- le modalità di controllo del lavoro svolto nel rispetto del dipendente,</li> <li>- la garanzia di tutela dei lavoratori con diritto di precedenza</li> <li>- il diritto alla disconnessione</li> </ul>	<p>Su richiesta</p> <p>Entro febbraio 2025</p>



Obiettivo	Risultati da perseguire	Attività	Tempi
Tutela del lavoratore che svolge mansioni di lavoro in presenza	la salvaguardia del personale che svolge attività in presenza, sia attraverso adeguati dispositivi di protezione individuale, sia attraverso la formazione e sensibilizzazione alle policy di sicurezza, sia attraverso strumenti di regolazione degli accessi da parte dell'utenza (appuntamenti, spazi di attesa adeguati, orari di sportello ecc.);	possibilità di segnalazione	
Benessere dei lavoratori	una collaborazione costante con il CUG, perché l'organizzazione del lavoro sia svolta sempre nella salvaguardia del benessere sul posto di lavoro o sul luogo dove la prestazione lavorativa viene assicurata;	eventuali proposte migliorative	Entro dicembre 2025
Attuazione nuovo CCNL	Garantire un miglioramento effettivo del benessere del personale e delle pari opportunità attivando gli istituti innovativi inseriti nel CCNL sottoscritto nel 2022	Istituti da attivare o per i quali occorre valutare la fattibilità: <ul style="list-style-type: none"> <li>- assicurazione sanitaria al personale</li> <li>- progressioni di carriera rispettose delle pari opportunità e senza penalizzazione per le assenze di malattia, maternità e di caregiver;</li> <li>- possibilità di attivazione del "welfare aziendale" con riduzione di pagamento ai dipendenti sui servizi comunali</li> </ul>	Triennio 2024/2026
Formazione	l'attivazione di percorsi formativi	Organizzazione della	Sul triennio

Obiettivo	Risultati da perseguire	Attività	Tempi
costante	costanti, anche in attuazione o in coordinamento di altri obiettivi dell'ente, volti non solo allo sviluppo delle competenze professionali del personale dipendente, ma anche al miglioramento delle condizioni lavorative, dei rapporti di collaborazione e comunicazione fra dipendenti, alla responsabilizzazione del personale, alla prevenzione e gestione dei conflitti e al rapporto con l'utenza.	<p>formazione</p> <p>Svolgimento di un censimento sulle necessità, condivisione priorità in sede di riunione fra i Responsabili di area</p> <p>Attivazione di un servizio di formazione con accesso a pacchetti</p> <p>Partecipazione ai corsi Syllabus sulla parità di genere</p>	2024/2026

L'attivazione dei corsi verrà finanziata con mezzi ordinari del bilancio comunale. **Si richiede di stanziare un budget annuale già all'inizio del triennio**, in modo da poter garantire continuità e celerità nell'organizzazione dei corsi.

Si richiede, inoltre, che gli uffici interessati dalla redazione dei documenti e dei procedimenti da verificare a cura della CUG ne diano comunicazione e ne coinvolgano i membri nell'istruzione delle pratiche conseguenti.”

## **OBIETTIVO 2 - AMBITO D'AZIONE: TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI**

Il Comune di Olgiate Comasco s'impegna a far sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Tale azione positiva non comporta oneri diretti a carico del bilancio comunale.

**L'azione positiva prevedeva, per il 2023, lo svolgimento della consultazione interna anonima per verificare il benessere percepito dal personale già esaminata in precedenza.**

Gli elementi emersi dal sondaggio che possano causare o ricondurre ad uno dei rischi sopra indicati, potrebbero essere la necessità di chiarezza e organizzazione sui temi della distribuzione dei ruoli lavorativi, la necessità di ascolto del personale per spazi e attrezzature informatiche e di informazione sui diritti/doveri previsti dagli istituti contrattuali sugli orari di lavoro.

Le azioni positive per il triennio in esame dovranno, quindi riguardare:

- coinvolgimento del personale nella programmazione delle attività e nel perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente;
- redazione di un documento di definizione dell'organizzazione interna e dei compiti assegnati, anche attraverso il nuovo sistema di programmazione e valutazione;
- la possibilità di attivare percorsi di tutoraggio organizzativo per singole aree/uffici, a rotazione;
- rilevazione con audit a tutto il personale dipendente sulle dotazioni informatiche e sugli spazi di ufficio, con la restituzione di un piano di intervento che possa supportare l'Amministrazione nella scelta delle priorità e nello stanziamento dei fondi per il miglioramento del benessere e la prevenzione di casi di mobbing.

## **OBIETTIVO 3 - AMBITO DI AZIONE: GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

1. Il Comune s'impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o delle procedure di mobilità, la presenza di almeno un terzo dei componenti del sesso meno rappresentato.
2. Dal 2023, con DPR 82/2023 modifica le disposizioni del DPR 487/1994 che disciplina i concorsi pubblici, in particolare nell'art. 5 comma 4 del DPR 487/1994 si prevedono una serie di discriminanti per operare una scelta in caso di parità di titoli e di merito, e in assenza di ulteriori benefici previsti da leggi speciali, indicando nell'ordine di preferenza dei titoli, alla lettera o): "appartenenza al genere meno rappresentato nell'amministrazione che bandisce la procedura in relazione alla qualifica per la quale il candidato concorre, secondo quanto previsto dall'articolo 6;"
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune s'impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei

dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Il costo relativo alle selezioni e alle eventuali assunzioni troverà copertura nei capitoli di bilancio relativi alla gestione del personale e nel rispetto dei limiti di contenimento della spesa di personale imposti dalle vigenti normative.

#### **OBIETTIVO 4 - AMBITO DI AZIONE: PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

1. Le proposte formative dovranno tenere conto delle esigenze d'ogni ufficio, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità d'articolazione in orari, sedi e quant'altro sia utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme d'accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante. A tal fine nel Piano Formazione è stata inserita la possibilità di accedere ai percorsi formativi per neo assunti e personale in rientro dopo assenze di lungo periodo.

Le risorse destinate alla formazione trovano copertura negli appositi capitoli del bilancio di previsione.

#### **OBIETTIVO 5 - AMBITO DI AZIONE: FACILITARE L'UTILIZZO DI FORME DI FLESSIBILITÀ ORARIE FINALIZZATE AL SUPERAMENTO DI SPECIFICHE SITUAZIONI DI DISAGIO. SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA**

1. Il Comune di Olgiate Comasco favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.

2. Il Comune di Olgiate Comasco continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario e il lavoro agile.

3. Legge 104/92: il Comune di Olgiate Comasco continua a garantire la fruibilità dei permessi previsti dalla L. 104/92 sin dal momento della relativa richiesta (o richiesta di conferma) all'autorità competente, in attesa del provvedimento definitivo. In caso di provvedimento negativo da parte dell'ente preposto il dipendente è tenuto alla restituzione delle prestazioni utilizzate.

4. L'amministrazione intende avviare una campagna informativa a tutto il personale dipendente sulle modalità di accesso al lavoro agile, sugli istituti contrattuali di conciliazione lavoro-famiglia e sull'articolazione oraria di particolari mansioni soggette a turnazioni.

Tali azioni positive non comportano oneri diretti a carico del bilancio comunale.

## **RISORSE E STRUMENTI**

Per la realizzazione del Piano triennale saranno utilizzate le risorse stanziare dall'Amministrazione nonché eventuali finanziamenti previsti da leggi o derivanti da contributi erogati da soggetti di diritto pubblico e/o privato. L'Amministrazione s'impegna a mettere a disposizione del personale il materiale e gli strumenti necessari per la realizzazione degli obiettivi.

## **TEMPI DI REALIZZAZIONE**

Ove non già espressamente indicato nei singoli progetti o disposto da una normativa di legge, la realizzazione dei progetti dovrà avvenire con tempestività ed immediatezza, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

## **MODALITA' DI REALIZZAZIONE**

La realizzazione delle azioni indicate dovrà essere svolta in stretta collaborazione fra il CUG, la rappresentanza sindacale, l'Area Personale e l'Ufficio del Segretario che si occupa di programmazione delle attività

In particolare le azioni 3, 4 e 5 dovranno essere la guida per la redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, PIAO, nella sezione Capitale Umano, dove l'Amministrazione è chiamata a disciplinare l'accesso ed organizzazione del lavoro agile, il piano di formazione e il fabbisogno di personale.

## **MODIFICHE AL PIANO**

L'amministrazione Comunale, in accordo con le rappresentanze sindacali dell'ente e qualora se ne presentasse le necessità, si riserva di integrare il presente piano anche prima dello scadere, nell'ottica di garantire piena attuazione alle predette finalità; ciò specie qualora si palesassero situazioni di criticità attualmente non emerse, tali da richiedere azioni mirate.