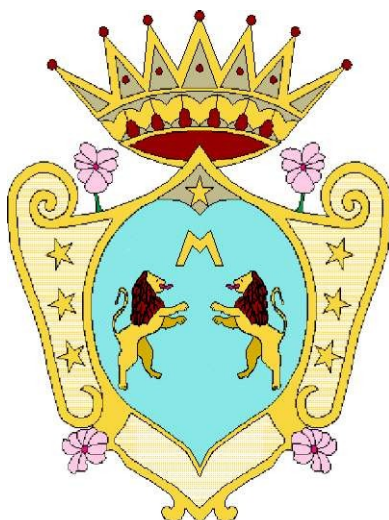


COMUNE DI MARSICOVETERE

PROVINCIA DI POTENZA



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024-2026

AGGIORNAMENTO

PREMESSA

L'articolo 7, comma 5, del decreto legislativo 198/2006 dispone che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Le azioni contenute nei Piani di 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 "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 fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

L'origine delle azioni positive si rintraccia nella legislazione degli Stati Uniti (Equal Pay Act, legge di parità salariale, del 1963; Civil Rights Act, legge per i diritti civili, del 1964), che le ha introdotte e sperimentate inizialmente in relazione al contrasto delle discriminazioni fondate sulla razza, allargandone poi il campo d'azione a quelle legate alla confessione religiosa, all'origine nazionale e soprattutto al sesso per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro.

Le affirmative actions, questa è la denominazione delle azioni positive nel lessico d'oltreoceano, hanno rappresentato un caposaldo delle politiche di pari opportunità, uno strumento essenziale di realizzazione dell'eguaglianza sostanziale.

Le azioni positive hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro: questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli Paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità.

Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198 del 2006 articolo 1), così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce: "Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3).

La normativa italiana ha diversificato i modelli di azioni positive a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato, ovvero nella Pubblica Amministrazione.

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio: le Pubbliche Amministrazioni devono redigere un Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006.

Nel presente Piano vengono accolti, inoltre, i principi divulgati dal Giusto Mezzo – movimento nato durante la pandemia ispirandosi ad *"Half Of It"* (*#Halfofit*), iniziativa dell'europarlamentare tedesca Alexandra Geese – nato con l'obiettivo di contrastare la disparità di genere.

IL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente. Il D.Lgs n. 198 del 11.04.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica Amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D.Lgs. 196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57; in particolare le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;

- Uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere;

Il piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza di genere.

E conseguenze sfavorevoli dovute all'esistenza di differenze tra persone di sesso diverso.

PRINCIPI:

L'azione del Comune deve essere ispirata ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli,
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) **Promozione e valorizzazione della cultura di genere mediante specifici percorsi formativi sui temi della differenza di genere, delle violenze, molestie e molestie sessuali e del contrasto alle discriminazioni di genere, sotto qualsiasi forma esse si manifestino.**

In questa ottica i principi a cui l'azione dell'Amministrazione debba ispirarsi sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio- alte;
7. **favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari (lavoro agile e/o lavoro da remoto)**
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione
9. introdurre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità.
10. Individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere le eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità.
11. Favorire l'organizzazione del lavoro con conferenze periodiche di Area, nelle quali, ai fini della programmazione delle misure operative da parte dei responsabili di area, le donne possono incidere sulle scelte con professionalità acquisita.

Ciò premesso, necessita adeguare il piano delle azioni positive 2024 - 2026 con il nuovo organico dell'Ente esistente al 31.12.2024 e con le nuove disposizioni in materia di lavoro agile e smart working.

IDESTINATARI:

I destinatari del presente programma sono tutti i dipendenti del comune di Marsicovetere.

La composizione del personale al 31 dicembre 2024 è articolata come segue:

CATEGORIA	MASCHI 11	FEMMINE 24
TOTALE	dotazione organica	dotazione organica

Operatori	1	0	1	*
Operatori esperti	13	3 SANTORUFO Luigi FORTUNATO Antonio BOVE Massimo A.	10 BOVE - ALLIEGRO – MARRANGHINO – LOGIURATO -DI TUCCIO –VITA –FRANCOLINO –LACORCIA GIUSEPPINA –LACORCIA LINA - LACORCIA MIMMA	
Istruttori	12	6 TAVOLARO Francesco MAGALOTTI Sisto D'AMBROSIO Salvatore GAMBIOLI Giuseppe MATERDOMINI Giulio SCARANO	6 STIGLIANO – MARSICANO – BARATTA – LAURIA – ESPOSITO – BARBATO	
Funzionari E.Q.	9	2 DAMMIANO Giovanni FIORE Palmino	7 ORLANDO TERESA – MERLINO – TOSCANO – SMALDORE - FORTUNATO – NASTRI -AVALLONE	

Distribuzione del personale attuale

Donne : n° 24

Uomini: n° 11

Genere	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	TOTALE
DONNE	1	10	6	7	24
UOMINI	0	3	6	2	11
TOTALE	1	13	12	9	35

GLI ATTORI

TUTTI I DIRIGENTI:

Un buon clima lavorativo è caratterizzato soprattutto dalla capacità di gestire un team e di motivarlo, orientandone il modo di lavorare, e di rapportarsi con i clienti interni ed esterni, anche mediante una comunicazione efficace che metta i dipendenti nelle condizioni di conoscere e condividere gli obiettivi. Da questo punto di vista è strategico il ruolo dei Dirigenti.

La gestione delle risorse umane è l'aspetto più importante della nuova cultura organizzativa nella pubblica amministrazione; pertanto una comunicazione efficace ed un giusto investimento sulla motivazione dei dipendenti costituiscono elementi gestionali fondamentali.

E' quindi compito del Dirigente motivare e far crescere i propri collaboratori e garantire il benessere e la possibilità di accedere equamente agli strumenti informativi e formativi messi a disposizione dell'Ente e promuovendo altresì momenti di informazione e confronto.

TUTTI I DIPENDENTI

L'Ente riconosce i propri dipendenti come uno dei principali stakeholder, verso cui orientare politiche rivolte al soddisfacimento dei bisogni e all'accrescimento del senso di appartenenza.

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento e innovazione che hanno interessato la pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze dei cittadini in un momento di risorse sempre più scarse.

La partecipazione delle persone che lavorano nell'Ente alle decisioni e ai cambiamenti organizzativi sono fondamentali per una gestione mirata ad una maggiore flessibilità strategica e operativa delle strutture organizzative. I dipendenti conoscendo "dall'interno" i meccanismi di funzionamento della macchina comunale, hanno una doppia competenza e possono fornire spunti e suggerimenti applicabili soprattutto in termini di economicità, semplificazione, efficientamento e innovazione delle procedure, delle norme, del linguaggio, dell'organizzazione del lavoro. Al contempo i dipendenti hanno il dovere di importare il proprio lavoro al miglioramento del servizio all'utenza e delimitare i disagi che la cittadinanza incontra nei vari adempimenti che li fanno entrare in contatto con il Comune, facendosi portatori dei valori di etica pubblica, principale fattore di distinzione del pubblico dipendente.

Lavorare per il bene della collettività è un valore che va tenuto presente ogni giorno.

OBIETTIVI DEL PIANO:

1) FORMAZIONE E PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE.

Obiettivo dell'Amministrazione è quello di inibire qualsiasi discriminazione conditio SINE qua non per la creazione di un ambiente di lavoro sano e non violento. Solo un efficace contrasto agli stereotipi di genere consente un riconoscimento di pari diritti e dignità tra donne ed uomini.

La lotta agli stereotipi, favorisce anche l'obiettivo di contrastare la violenza di genere che trova terreno fertile nelle discriminazioni e nei pregiudizi.

La promozione della cultura di genere e delle pari opportunità ha come obiettivo quello di ridurre le differenze di genere.

Questo Ente ritiene che le differenze di genere, una priorità dell'Unione europea recepita nel nostro ordinamento sia a livello della Carta Costituzionale (art. 3 e 37) sia a livello di legge ordinaria (art. 7 comma 1 D.Lgs 165/2001), costituiscano un valore aggiunto nella finalità ultima di un funzionamento efficiente di tutte le Aree.

La norma fondamentale dell'Ente riconosce tra l'altro le pari opportunità professionali, culturali, politiche e sociali tra i sessi. Il genere agisce in maniera significativa sulla cultura: quanto più l'Ente sarà in grado di comprendere e gestire queste diversità, tanto più sarà in grado di ottenere il massimo da ogni donna ed uomo.

Gestire le diversità di genere, di cultura significa valorizzare il contributo di ciascuno dipendente consentendogli/le di lavorare in un ambiente sereno.

Anche nell'ambito della cultura di genere risulta opportuno prevedere delle giornate di formazione coinvolgendo anche ordini professionali (psicologi, avvocati, assistenti sociali). Le giornate formative dovranno riguardare anche il tema del diversity management (disabilità), con particolare attenzione alla sensibilizzazione sul tema della disabilità e del sostegno ad essa. I dipendenti dovranno avere eguali opportunità di realizzazione personale e professionale, a prescindere dalla loro identità.

2) SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA DELLE VIOLENZE, MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI.

Il fenomeno delle molestie sessuali sul luogo di lavoro è diventato un problema cronico che causa danni psicologici alle vittime.

Nella generalità dei casi le violenze (ma non sempre) vengono poste in essere da chi riveste un ruolo superiore.

Le donne vittime di molestie sessuali (è l'ipotesi più frequente) spesso subiscono conseguenze negative: ansia, depressione, disturbi alimentari.

Il Comune di Marsicovetere si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

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

Nell'ambito dei percorsi di formazione, rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio Regionale di Parità, verranno attivati dal Comune di Marsicovetere seminari per approfondire i temi della cultura di genere e delle discriminazioni di genere sui posti di lavoro. Alcuni di essi riguarderanno, altresì, i problemi connessi alle forme di molestia con un'incidenza negativa sul comportamento del personale. Le attività di sensibilizzazione sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali e su quello del contrasto alle discriminazioni di genere dovranno essere corredate da lezioni di diritto discriminatorio, aventi quali punto di partenza l'art.3 della Costituzione. Dovranno essere affrontati anche altri temi di discriminazione come lo stalking, il mobbing, il demansionamento. Sarà incentivata la divulgazione di materiale informativo oltre che ogni forma di comunicazione utile alla raccolta di pareri, osservazioni, suggerimenti e soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al C.U.G – Comitato Unico di Garanzia – per le pari opportunità.

La formazione sarà, altresì, rivolta alla maggiore conoscenza del codice di condotta già adottato dall'Ente, altro strumento indispensabile per arginare comportamenti scorretti e lesivi della sfera soggettiva del lavoratore sia in quanto individuo caratterizzato da personali peculiarità, sia in quanto dipendente pubblico portatore di una specifica posizione giuridica all'interno del contesto lavorativo. Qualora dovesse essere necessario, all'interno dei principi stabiliti dal DPR 62/2013 e s.m.i., il Comune si impegna ad apportare ulteriori integrazioni al codice di condotta.

Occorre, inoltre, stabilire procedure di segnalazioni del problema, facendo comprendere alle molestate (o in astratto ai molestati) l'indispensabilità della denuncia/esposto. Per l'anno 2024 verrà introdotto, nell'ambito dei percorsi di formazione, un modulo specifico sul Codice di condotta, sulle Pari Opportunità e sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali.

Il Comune si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art.25 del CCNL del 25/10/2001, ad integrare il vigente codice di comportamento, inserendo all'interno dello stesso le iniziative da assumere nella lotta contro le violenze, molestie e molestie sessuali. In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliera regionale di Parità, gli opportuni provvedimenti.

3) SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE SUL TEMA DEL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di :

- **superare le condizioni l'organizzazione e la 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 o nel trattamento economico e retributivo;**
- **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.**

4)FORMAZIONE E PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE E DELLA CONCILIAZIONE/CONDIVISIONE VITA PRIVATA E FAMILIARE CON VITA LAVORATIVA (LEGGE N.81/2017 E ART.14 DELLA LEGGE N.124/2015 E SUCCESSIVA DIRETTIVA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DEL 01 GIUGNO 2017)

Dovendo questo Ente garantire a ciascun dipendente eguali opportunità di crescita professionale, si prevede eguale trattamento nella predisposizione di una formazione adeguata, per il personale di ciascuna area, ed un'adeguata procedura di conciliazione della vita professionale con la vita privata di ciascun dipendente, afferente ad entrambi i generi. Per ciò che concerne la parità di crescita professionale, verranno programmati piani di formazione in cui questo Ente dovrà tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia. A tal proposito risulterà necessario predisporre un piano di formazione (sempre di concerto con la Consigliera Pari opportunità), che consenta a tutto il personale (uomini e donne) di frequentare appositi corsi.

L'obiettivo è comunque quello di incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento - anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia - in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali.

In questa prospettiva e per la realizzazione di tale obiettivo di conciliazione, verrà utilizzata anche la modalità del lavoro agile e/o il lavoro da remoto, per ciò che concerne la formazione e l'aggiornamento professionale, percorso che favorirà in particolar modo il genere femminile sul quale ricadono i maggiori obblighi di cura della famiglia. La formula dello smart working, che il Comune di Marsicovetere applicherà sia per i lavoratori che per le lavoratrici, è da intendersi come strumento a supporto della ricerca della piena soddisfazione lavorativa e dell'inserimento nel mondo del lavoro, conferendo in tal modo ai lavoratori e alle lavoratrici maggiori opportunità di conciliare la cura domestica con gli impegni lavorativi, per una piena realizzazione del benessere individuale e professionale.

All'uopo risulterà necessario predisporre dei moduli formativi, tenere delle lezioni di concerto con l'Ufficio della Consigliera Pari opportunità, nonché divulgare tra il personale materiale informativo sui temi delle pari opportunità, anche relativamente alle opportunità offerte dal lavoro agile e/o lavoro da remoto.

5-LE AZIONI DA METTERE IN CAMPO PER L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI E DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO

1-Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali;

a. Il Comune di Marsicovetere si impegna a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;

b. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;

c. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello

svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi;

d. La redazione di bandi di concorso e/o selezione del personale devono assicurare il richiamo al rispetto della normativa in tema di pari opportunità e l'utilizzo del genere sia maschile che femminile;

e. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità, con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina;

f. Saranno inoltre introdotti di concerto con l'Ufficio della consigliera pari opportunità percorsi formativi in materia di diversity management rivolti alla valorizzazione del dipendente esclusivamente rispetto al suo talento e nel pieno rispetto di eventuali "diversità" all'interno dell'ambiente di lavoro, senza alcuna discriminazione legata ad orientamenti sessuali, etnia, stili di vita, a condizioni di disabilità ecc. In conseguenza di ciò dovranno essere favorite azioni e misure volte a promuovere il rispetto e le integrazioni delle diversity, al fine di costituire un luogo di lavoro scevro da pregiudizi ed effettivamente inclusivo;

g. Si impegna altresì a contrastare il Gender Pay Gap, la differenza di retribuzione tra uomini e donne;

h. Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C del D.Lgs. 165/2001 e dell'art.23 del CCNL 01.04.99 l'ambito d'azione prevede di garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere; di adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare; di riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione; di garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale. A tal fine il Comune provvederà ad aggiornare il personale sulle novità normative che dovessero intervenire sul tema delle pari opportunità adottando apposite circolari. Saranno preventivamente valutate dal Comitato Unico di Garanzia anche personalizzazioni di orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi. Al fine di percorrere tale azione, il CUG dovrà pronunciarsi senza indugio e, in caso di diniego, su un'istanza di personalizzazione dell'orario di lavoro. Prima di adottare il provvedimento definitivo (da motivarsi adeguatamente), dovrà comunque garantire le esigenze di partecipazione del dipendente al procedimento. A tal fine verranno introdotti moduli in materia di percorsi formativi del personale sul codice di condotta delle pari opportunità e sul tema delle molestie sessuali.

i. Supporterà eventuali giovani genitori al rientro da congedi di maternità/paternità anche attraverso iniziative di ri-orientamento professionale mediante forme di affiancamento lavorativo. Sarà data così particolare attenzione (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Area o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante, in special modo se sono intervenute nel frattempo modifiche nell'assetto normativo e organizzativo.

j. Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni, anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici

e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale. In tal senso, si fa rinvio al vigente regolamento della mobilità interna. Il Comune si impegna ad assumere e promuovere l'assunzione del bilancio di genere come strumento di pianificazione e misurazione dell'impatto di genere nelle politiche di programmazione di tutti i livelli istituzionali. L'obiettivo è quello di 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 dell'attenzione la persona e l'utilizzo delle seguenti misure:

1. facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time, su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative;
2. concedere, quando richiesto, la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita;
3. in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio;
4. **il Comune di Marsicovetere intende favorire intendesi impegna ad individuare agevolazioni e premialità per le aziende che praticano le pari opportunità nella propria organizzazione e promuovono l'inserimento lavorativo di donne in carico a percorsi assistiti di uscita dalla violenza;**
5. **il Comune di Marsicovetere intende favorire (ovviamente per i profili per i quali è possibile l'espletamento una tale modalità lavorativa) il lavoro agile,(art. 64-66 del CCNL 2019/2021 funzioni locali) cioè quella forma di lavoro caratterizzata dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi.**

Il Comune di Marsicovetere intende inoltre favorire anche il lavoro da remoto(art. 68 CCNL 2019/2021 funzioni locali) che invece prevede il vincolo di orario e la prestazione in luogo idoneo e diverso dall'ufficio cui il dipendente è assegnato.

Trattasi modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro.

All'uopo l'ordinamento dell'Ente è dotato di una normativa (all'interno del PIAO 2024-2026) da riprodursi all'interno del PIAO 2025-2027 che disciplina il lavoro agile.

Tale approccio richiede un profondo cambiamento culturale, una revisione radicale del modello organizzativo dell'Ente ed il ripensamento delle modalità che caratterizzano il lavoro, non solo al di fuori ma anche all'interno dell'Ente medesimo. Le suddette finalità potranno essere raggiunte mediante la promozione di percorsi formativi in materia di lavoro agile, anche in linea con best practice inaugurate da altre amministrazioni regionali ed in linea con le recenti esigenze generate dalla pandemia da COVID-19, senza che esso diventi discriminatorio per il genere femminile. Sarà necessario, infatti, monitorare lo sviluppo delle forme innovative di smart working, affinché non diventino ostative ai percorsi di carriera e miglioramento professionale delle donne nei contesti lavorativi di riferimento;

6. il Comune si pone l'obiettivo di incentivare azioni di contrasto alla povertà estrema, attraverso progetti di reinserimento lavorativo per le donne in estremo disagio sociale;
7. per ciò che concerne le azioni legate alla gestione del personale, il Comune si prefigge l'obiettivo di introdurre in ogni possibile atto la qualità dell'occupazione femminile, per potenziare le infrastrutture sociali per la conciliazione, per l'autonomia e per l'inserimento lavorativo delle donne con differenti abilità;
8. il Comune di Marsicovetere si impegna ad accogliere misure specifiche introdotte da nuovi studi condotti dal Comitato Unico di Garanzia.

6. DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale ed è stato aggiornato con le recenti modifiche apportate nell'organico dell'Ente e in base alle disposizioni recenti in tema di lavoro agile e smart working; **scade il 31/12/2026.**

Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio del Personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al C.U.G – Comitato Unico di Garanzia – per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni al fine di procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Sarà data informazione del presente Piano ai dipendenti, mediante l'invio di copie a ciascun Responsabile di Servizio.

7. GLI STRUMENTI INFORMATICI A SUPPORTO DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITA'

Questo Ente intende operare in stretta sinergia con il Dipartimento Politiche di sviluppo, lavoro, formazione e ricerca e con la Consigliera Regionale di Parità. La normativa in tema di pari opportunità verrà portata alla conoscenza dei portatori di interesse attraverso la pubblicazione del presente Piano sul sito web del Comune di Marsicovetere e nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente". Tra le azioni si prevede la creazione di una sezione specifica all'interno della piattaforma istituzionale del Comune di Marsicovetere da cui sarà accessibile il Piano delle Azioni Positive e l'utente potrà collegarsi mediante apposito link al sito del Dipartimento Regionale di Parità, **www.consiglieraparita.regione.basilicata.it**, anche al fine di recepire la normativa ed ulteriori approfondimenti sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere