



COMUNE DI PONTECAGNANO FAIANO

PROVINCIA DI SALERNO

PIANO PER LE AZIONI DI PARITÀ DI GENERE

SEZIONE DEDICATA ALL'INTERNO DEL P.I.A.O.

(PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE)

2025 - 2027

*(ai sensi dell'art.6, commi da 1 a 4, del decreto legge 09 giugno 2021 n.80, convertito, con
modificazioni, in legge 06 agosto 2021 n.113)*

Adottato con DGC n. 57 del 27.03.2025

Premessa

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, tale proposta pone l'attenzione ai temi della conciliazione dei tempi, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la normativa sulla sicurezza nei luoghi di 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 uomini e donne. Sono misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche, ben definite e mirate, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta - e "temporanee", in quanto necessarie nel momento in cui si rileva e finché sussiste 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 vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze 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. 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.

A tal fine, con la predisposizione del Piano, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro - correlato.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di 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. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano per le azioni di parità di genere, intesa ai sensi delle previsioni dettate dal D.P.R. n.81/2022, quale sezione dedicata all'interno del P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2025 - 2027, cui seguiranno aggiornamenti in occasione dell'approvazione dei P.I.A.O. delle prossime annualità.

L'Ente Comune di Pontecagnano Faiano

Ai sensi:

- della Legge 10 aprile 1991, n. 125 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"*;
- del Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n.196, *"Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"*;
- del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt.7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art.21 della legge 183 del 2010;
- del Decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198, *"Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna"* così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n.5 che stabilisce, per la P.A., l'adozione di 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 donne e uomini;
- della Direttiva del 23 maggio 2007, *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A."*;
 - del Decreto Legislativo 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"*;
 - del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.;
 - del Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n.5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE;
 - della Legge 4 novembre 2010 n.183 art.21;
 - della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 *"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"*;
 - della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.2/2019 *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*,
 - delle linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche Amministrazioni", emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel mese di ottobre 2022,
- Formula ed approva il seguente:*

Piano delle azioni positive per il triennio 2025 - 2027
(art.48 D. Lgs. n.198/2006)

che si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità e si prefigge di fronteggiare il fenomeno delle discriminazioni attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro propone la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenza è un fattore di qualità sia nelle relazioni con cittadini/e, sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne.

Con il presente Piano, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. all'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa;
2. all'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. all'uguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera, mediante l'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
5. all'individuazione di misure di contrasto della violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità e di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, 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.

Analisi della situazione del personale del Comune di Pontecagnano Faiano

Punto di partenza per la redazione del piano è l'analisi della situazione organica del Comune di Pontecagnano Faiano alla data del 31.12.2024 la situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Area di inquadramento	N. Femmine	%	N. Maschi	%	Totale
Funzionari ed Elevata Qualificazione	19	52,78	17	47,22	36
Istruttori	17	35,42	31	64,58	48
Operatori Esperti	4	50,00	4	50,00	8
Operatori	0	0,00	0	0,00	0
Totale	40		52		92

Dalla tabella sopra riportata emerge complessivamente una netta prevalenza della presenza maschile nelle diversificate aree di inquadramento.

Il Piano delle Azioni Positive quindi, più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà orientata a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari ed a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Obiettivi e azioni positive

Il C.U.G. tra i suoi compiti ha quello della predisposizione e del monitoraggio delle azioni da inserire nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Il Piano è composto da azioni strutturate su 5 ambiti di intervento, cosiddette aree tematiche. Ogni ambito di intervento si articola in obiettivi e per ciascuno vengono indicati i relativi indicatori, target, destinatari e figure di responsabilità.

Fra le impostazioni di metodo, si è deciso fosse necessario includere, nell'ambito degli obiettivi del Piano, il monitoraggio ricorsivo, partendo dal presupposto che tali strumenti di previsione strategica siano efficaci solo se inseriti in un processo di verifica costante e in ottica evolutiva.

Vengono indicate di seguito le azioni da intraprendere al fine di raggiungere gli obiettivi e le finalità citate in premessa.

1. Descrizione intervento: Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa

Obiettivo: promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione dell'Ente, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro, nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività

Finalità strategiche: potenziare le performance dei lavoratori e delle lavoratrici e realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. La prospettiva futura è quella della ricerca di ulteriori soluzioni organizzative e relazionali nel nostro Ente, quali il ricorso alla flessibilità oraria, al part time e al lavoro agile, laddove ricorrenti i presupposti.

In un contesto di maggiore attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione, si applicano i citati istituti, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Azione positiva 1: sperimentare nuove forme di orario flessibile, con particolare attenzione al

telelavoro, al part-time e al lavoro agile.

Azione positiva 2: prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, per problematiche non solo legate alla genitorialità (a titolo di esempio familiari di persone anziane, diversamente abili, affetti da gravi patologie documentate, assistenza minori) evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione e comunque per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà e sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio.

Azione positiva 3: attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità, assenze prolungate per congedo parentale o comunque da periodi di lunga assenza, mediante agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 4: Attivazione della Banca del Tempo Solidale, intesa quale studio di un procedimento/regolamentazione per la donazione di ferie, ore di permesso, eccedenze orarie accumulate, a colleghi che abbiano esaurito tutti gli istituti retribuiti utilizzabili, per consentire di fronteggiare situazioni gravi o svolgere attività di volontariato/rilievo sociale. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore e/o Servizi - Segretario Generale - Settore Amministrazione Generale e Risorse Umane.

Beneficiari: I dipendenti in particolari situazioni di disagio o con esigenze personali e/o familiari, con rapporti di lavoro a tempo parziale, a coloro che rientrano in servizio dopo assenze prolungate.

2. Descrizione intervento: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo: Le azioni positive nell'intervento rappresentano misure finalizzate a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per raggiungere la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di lavoro.

Finalità strategiche: Proposizione di finalità di garantire il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, la composizione degli organismi e delle commissioni di concorso, tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera.

Azione positiva 1: Valorizzare il criterio della parità di genere nel regolamento di organizzazione, per quanto concerne l'attribuzione degli incarichi dirigenziali dell'ente.

Azione positiva 2: Garantire che le commissioni di concorso siano costituite per almeno 1/3 dei posti da donne.

Azione positiva 3: Garantire che la composizione degli organismi operanti all'interno dell'Ente sia improntata al rispetto della parità di genere.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili dei Settori e/o Servizi - Settore Amministrazione Generale e Risorse Umane.

Beneficiari: i dipendenti.

3. Descrizione intervento: Uguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera

Obiettivo: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale e fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Nel triennio 2025 - 2027 sarà aggiornata la mappa delle competenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione dei propri obiettivi strategici, in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è centrale e le competenze sono sempre più preziose. Tale mappa guiderà la programmazione dei fabbisogni di nuovo personale ma consentirà anche la ricognizione delle competenze già presenti nell'organizzazione per consentire una migliore allocazione delle persone e delle competenze per garantire da un lato il miglior funzionamento dell'organizzazione e dall'altro di valorizzare il potenziale inespresso, di facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione.

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Ai sensi della legge 10 aprile 1991, n.125 e successive modifiche ed integrazioni è garantita.

La realizzazione delle pari opportunità ha le finalità di:

- garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, ai sensi della legge 10 aprile 1991, n.125 e successive modifiche ed integrazioni;
- assicurare la parità di condizione tra uomini e donne sui luoghi di lavoro mediante la rimozione di eventuali ostacoli alla realizzazione della stessa mediante specifiche azioni positive e l'eliminazione delle disparità di fatto nella vita lavorativa.

Azione positiva 1: promuovere le pari opportunità nell'accesso al lavoro, mediante la definizione di requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere, nonché l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli nei quali sono sottorappresentate, per la previsione di specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni.

La stessa dotazione organica dell'ente è strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere.

Azione positiva 2: programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 3: utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 4: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile. Valorizzare le competenze interne, rafforzando l'uso dello strumento del bando interno per i processi di mobilità interna allo scopo di rispondere, di volta in volta, ad esigenze organizzative e dei singoli evidenziando fabbisogni organizzativi che possono essere soddisfatti con la disponibilità delle persone a ricoprire le posizioni, anche per periodi di tempo temporanei attraverso una selezione che possa favorire la ricerca interna delle competenze.

Soggetti e Uffici coinvolti: Settore Amministrazione Generale e Risorse Umane.

Beneficiari: Tutti i dipendenti.

1. Descrizione Intervento: Equilibrio di genere negli interventi formativi

Obiettivo: programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito delle progressioni di carriera.

Per le attività formative e di aggiornamento dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time.

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti. Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il digital gap tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani. Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura digitale che deve 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.

Azione positiva 1: incentivare la partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento del personale in misura proporzionale alla presenza, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e familiare. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere eventuali lavoratori portatori di handicap, a tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale.

Azione positiva 2: predisporre riunioni con i Responsabili di Settore operanti nei singoli uffici, al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore e/o Servizi - Segretario Generale - Settore Amministrazione Generale e Risorse Umane.

Beneficiari: i dipendenti.

2. Descrizione Intervento: Misure di contrasto della violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità

Obiettivo: promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità. L'Ente si propone di collaborare con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo. L'Ente si impegna a realizzare indagini sul personale e analisi sui dati raccolti, elaborare periodicamente studi e/o indagini sul personale, ripartendo i dati per generi, a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e contro le discriminazioni. Si impegna a valorizzare la presenza femminile promuovendo la comunicazione e la diffusione delle informazioni relative alle tematiche inerenti alla tutela delle pari opportunità e della cultura di genere, attraverso la realizzazione e la diffusione di statistiche di genere sulla situazione del personale e la diffusione e realizzazione di buone prassi.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore e/o Servizi operanti nei singoli uffici, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore e/o Servizi operanti negli uffici, sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di specifiche comunicazioni, informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito istituzionale dell'Ente.

Azione positiva 3: garantire il benessere organizzativo, quale concetto complesso e ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti ed apprezzamenti del lavoro svolto. Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente 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 prosegue:

- l'esperienza del lavoro agile nella direzione delle indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e contrattuale, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le potenzialità in termini di maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra responsabile apicale e collaboratori per un cambiamento culturale e organizzativo;
- l'ampliamento della flessibilità di orario di lavoro e delle modalità di lavoro, compresa quella del lavoro agile, per favorire esigenze familiari o di salute su richiesta del dipendente;
- l'implementazione della formazione interna dei dipendenti attraverso la predisposizione di corsi attinenti alle mansioni svolte, compresa la formazione specialistica, finalizzata all'ampliamento del numero di destinatari, sfruttando la possibilità di utilizzare le piattaforme digitali;
- la programmazione di percorsi di formazione, a distanza e non, per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale;
- la diffusione, nell'organizzazione del lavoro, della modalità progettuale attraverso la creazione di gruppi composti da personale proveniente da diverse strutture organizzative e la partecipazione a percorsi formativi sulle tematiche del lavoro di gruppo nell'ottica dell'inclusione per promuovere il benessere organizzativo;
- nel potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, sia in chiave abilitante il lavoro agile sia con lo scopo di sfruttare le potenzialità 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);
- nell'implementazione delle funzioni della Intranet aziendale sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni attraverso le tecnologie;
- nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando così anche piena attuazione alle previsioni del PTPCT 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;
- nella valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.

Sarà cura dell'Ente provvedere all'aggiornamento nel sito internet istituzionale dell'area dedicata alle pari opportunità e dell'informazione sull'attività del CUG.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di settore, Segretario Generale, Datore di lavoro per la sicurezza, Settore Informatica e Statistica.

Beneficiari: Tutti i dipendenti, i Responsabili di Settore e/o Servizi dei singoli uffici, i cittadini.

Durata, aggiornamento, monitoraggio e verifica del Piano

Il presente Piano ha durata triennale dall'annualità 2025 all'annualità 2027, 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.

Per raggiungere tali obiettivi l'Ente propone misure, azioni specifiche e iniziative di sensibilizzazione e informazione su tutte le tematiche che riguardano pari opportunità, contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e benessere nei luoghi di lavoro. Le linee guida e di indirizzo previste dal Piano, saranno monitorate periodicamente, al fine di valutare la effettiva applicazione e l'eventuale correzione di obiettivi e metodologie adottati. Le azioni, le misure e le iniziative del presente piano, potranno essere modificate, integrate ed ampliate sulla base delle effettive necessità che dovessero presentarsi nel corso della durata dello stesso, così come per taluni interventi che, pur prevedendo l'avvio nel triennio in argomento, potranno proseguire la loro continuazione nel triennio successivo.

La necessità, già esposta in premessa, di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "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" e confermato dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", competerà primariamente al CUG l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano.

Il presente Piano è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Salerno e al/alla Consigliere/a provinciale di parità.