



COMUNE DI SPEZZANO ALBANESE
(Provincia di COSENZA)

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE periodo 2025-2027

Premessa

Il PAP -Piano delle Azioni Positive è un documento unificato che si pone come obiettivo quello di saldare e integrare organicamente misure e azioni già declinate ai diversi livelli programmatici sui temi della cultura, del rispetto, del benessere, della valorizzazione delle diversità sia di genere sia legate all'età, all'abilità fisica ecc.

Il PAP è parte del PIAO. Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è uno strumento di programmazione e governance delle Pubbliche amministrazioni.

Il PIAO è stato introdotto il 1° luglio 2022 dal "Decreto Reclutamento" quale misura urgente di rafforzamento della capacità amministrativa delle PA per la realizzazione del PNRR.

Sostituisce e accorpa una serie di piani: della performance, dei fabbisogni del personale, del lavoro agile, dell'anticorruzione e appunto della parità di genere.

Il PAP è un obbligo per le Amministrazioni pubbliche.

Infatti, l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Ogni Ente ha l'obbligo di trasmettere il PAP alla Consigliera di Parità e di inviare, per gli anni facenti parte del triennio, gli aggiornamenti delle azioni positive messe in campo e quelle ancora da attuare.

La Consigliera di Parità è una figura istituzionale che opera per promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione fra donne e uomini nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella progressione professionale, nelle condizioni di lavoro e nella retribuzione. Le lavoratrici o i lavoratori che ritengano di essere vittima di discriminazione, molestie o violenza sul luogo di lavoro possono, tra le altre cose, rivolgersi a questa figura per chiedere un intervento per un tentativo di mediazione, conciliazione o un'azione in giudizio.

Piano delle Azioni Positive - Presentazione

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) ha l'obiettivo di fornire all'Amministrazione strumenti efficaci a garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo (art. 37 della Costituzione).

Secondo quanto introdotto nell'ordinamento italiano dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, il fine ultimo è quello di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive", al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

I Piani azioni positive, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il Piano delle Azioni Positive, nel Comune di Spezzano Albanese, è quindi lo strumento cardine per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro come sancito dall'art. 42 del D. Lgs. 198/2006.

Si propone di contrastare ogni forma di discriminazione, non solo di genere, promuovendo la cultura e la valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo di tutti i dipendenti, inclusi i lavoratori disabili, come esorta anche la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive nel contesto lavorativo hanno, in particolare, lo scopo di:

- o 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;

- o promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;

- o 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.

La programmazione delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 indica le azioni da intraprendere e guida gli orientamenti per lo sviluppo di una cultura di genere e di una prassi delle pari opportunità nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale, nelle risposte ai bisogni di conciliazione vita-lavoro e nel perseguimento del benessere organizzativo e delle persone al lavoro.

L'attuale piano, che si pone in continuità con i precedenti, permetterà all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, assicurando il c.d. "benessere lavorativo" e garantendo al contempo lo svolgimento del proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

La strategia sottesa alle azioni positive è volta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. Resta inteso che 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. La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce inoltre a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance previsto dal D. Lgs. 150/2009 secondo cui un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti. La correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 Maggio 2007.

È infine di estrema importanza ricordare che in data 19 Dicembre 2023, il Ministro per la Pubblica Amministrazione Senatore Paolo Zangrillo ha firmato la Direttiva per il riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme attribuendo alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'intento è quello di richiamare l'attenzione delle amministrazioni affinché possano sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona così come previsto dai principi stabiliti dalla Carta Costituzionale.

La violenza contro le donne è purtroppo un fenomeno sempre più diffuso che affonda le proprie radici in un sostrato culturale spesso alimentato da comportamenti comuni e si declina in svariate forme che destano tutte in egual modo allarme sociale.

In tale contesto, il Comune adotta il presente Piano al fine di confermare e continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione e attuazione effettiva dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale. Il Piano costituisce infine un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzioni organizzative o di rilevazione di nuove esigenze.

Riepilogo fonti normative

Si è ritenuto opportuno riportare la normativa vigente diretta a garantire le pari opportunità, al fine di agevolare la conoscenza del personale dipendente dei presidi posti dall'ordinamento per rendere effettive le pari opportunità.

- Articolo 37 della Costituzione;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Legge 104/1992 per l'assistenza e l'integrazione sociale e i diritti delle persone con handicap;
- D. Lgs 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53";
- D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni;
- D. Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- D. Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- D. Lgs 1° aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

- D. Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni";
- D. Lgs 18 luglio 2011, n. 119, "Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183";
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche Amministrazioni";
- Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- D. Lgs 15 giugno 2015, n. 80, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";
- Legge 22 maggio 2017, n. 81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017; - Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25";
- Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";
- Legge 162/2021 (pubblicata in Gazzette Ufficiale il 18 novembre 2021 ed entrata in vigore il 3 dicembre 2021);
- DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Il CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

I Comitati Unici di Garanzia esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Il loro ruolo è centrale per la crescita della cultura del rispetto e delle pari opportunità e sono all'interno della Pubblica Amministrazione importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione.

Esso ha tra l'altro, compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

Nel Comune di Spezzano Albanese il CUG è stato istituito con determinazione del settore Amministrativo n. 226/1085 del 27.12.2019.

Il Comune

Il Comune di Spezzano Albanese, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Inoltre, intende garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa dell'Ente e del personale dipendente del Comune di Spezzano Albanese.

Alla data del 1° febbraio 2025 la distribuzione del personale si configura per come segue:

Distribuzione del personale attuale per genere tra le nuove Aree previste dal CCNL 2019/2021 Funzioni locali			
Area	Tot	M	F
Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D1)	5	2*	3
Area degli Istruttori (ex cat. C)	8	3	5
Area operatori esperti (ex cat. B3 e cat.B)	10	7	3
Area degli Operatori (ex cat. A)	2	1	1
	Tot. 25	Tot. M 13	Tot. F 12

*1 ai sensi dell'art. 1 comma 557 l. 311/2004 e ss.mm.ii.

1 ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs 267/2000

Si riscontra un sostanziale equilibrio tra i due generi in termini numerici e percentuali (12 donne e 13 uomini). I dipendenti titolari di P.O. sono 3 di sesso femminile e 2 di sesso maschile.

La Rappresentanza sindacale Unitaria (RSU) è attualmente composta da 3 donne e 1 uomo.

L'attuale presenza femminile è legata alla progressiva messa in quiescenza del personale di ruolo prevalentemente maschile.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Il presente Piano reca gli aggiornamenti per il triennio di riferimento e dopo un'analisi del personale in servizio suddiviso per genere e inquadramento:

a) definisce e fissa gli obiettivi specifici del piano;

b) indica le priorità e le azioni positive.

Il Piano è trasmesso alla Consiglieria di parità territorialmente competente.

Nel corso di vigenza del piano saranno attivate dall'Amministrazione comunale e dal CUG specifiche attività per rilevare problematiche, suggerimenti e proposte operative in ordine alle azioni positive previste dal piano.

A tal fine si prevedono incontri periodici di confronto sugli argomenti in oggetto tra il CUG, il Servizio Personale, i Funzionari con incarichi di EQ.

A tal proposito il Comune di Spezzano Albanese ha definito i seguenti obiettivi principali:

1) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni

CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA DI GENERE

L'art. 1, comma 348, della Legge 27 dicembre 2019, n. 160, recante bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020 – 2022, prevede che le amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 debbano esporre, in modo visibile al pubblico, nei locali dove si erogano servizi diretti all'utenza, un cartello recante il numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e stalking, come promosso dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Nel successivo D.P.C.M. del 30.10.2020, in attuazione della suddetta Legge, è stato previsto che il suddetto cartello, adeguatamente visibile, debba contenere la dicitura "SE SEI VITTIMA DI VIOLENZA O STALKING CHIAMA IL 1522" e debba essere tradotto in lingua inglese, spagnolo, francese, tedesco, arabo, cinese, russo, portoghese, rumeno, bengali.

Questa Amministrazione, in ottemperanza a quanto sopra, ma anche nell'ottica di prevenire fenomeni di violenza o stalking all'interno del proprio contesto organizzativo, intende disporre l'affissione di cartelli in tutte le sedi che ospitano gli uffici comunali.

Il CUG e il Servizio Personale dovranno coordinarsi per garantire specifiche tutele ai dipendenti che segnalano azioni di discriminazione e/o molestie sessuali sia in termini di riservatezza sia in termini di attivazione di concreti interventi per verificare l'ambiente di lavoro ed eventualmente intervenire a sostegno del lavoratore, anche con l'eventuale coinvolgimento della Consiglieria di Parità.

2) Garantire il rispetto delle pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale

FAVORIRE IL REINSERIMENTO DEL PERSONALE ASSENTE DAL LAVORO PER LUNGI PERIODI (MATERNITÀ, CONGEDI PARENTALI ECC.). Saranno valutate iniziative per agevolare il rientro

al lavoro dei dipendenti e delle dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (aspettativa, maternità, congedi familiari o altro).

In particolare, i responsabili delle strutture di riferimento, anche con il supporto del CUG e dell'ufficio del personale, dovranno adottare iniziative di affiancamento lavorativo, aggiornamento, formazione e riorientamento professionale per il personale interessato a lunghi periodi di assenza dal lavoro, in modo da consentire il recupero dell'attività professionale in autonomia e con gradualità.

Il reinserimento lavorativo del personale assente dal lavoro per lunghi periodi deve essere prioritariamente garantito con il ritrovamento della medesima postazione di lavoro che è stata lasciata e della stessa posizione lavorativa.

GARANTIRE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE PER L'ACCESSO ALL'IMPIEGO, PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA E PER L'ATTRIBUZIONE DI INCARICHI DIRETTIVI E NEGLI ORGANISMI COLLEGIALI

Continuerà ad essere garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego, per lo sviluppo professionale e di carriera e per l'attribuzione di incarichi direttivi e negli organismi collegiali.

A tale scopo, ciascun bando/avviso di selezione di personale deve contenere espressamente il richiamo ai principi di cui al D. Lgs. 198/2006, come già sperimentato in tutte le procedure selettive e concorsuali già espletate.

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.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Il Comune di Spezzano Albanese valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

In tutte le commissioni per la selezione del personale è stata e sarà garantita, salva motivata impossibilità, la presenza di entrambi i generi nella misura minima di 1/3 secondo le previsioni normative.

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.

3) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità

FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

In particolare, la formazione sui temi specifici sarà organizzata con modalità diverse in relazione alle peculiarità dei destinatari, idonee a consentire anche ai dipendenti dichiarati fragili di fruire delle attività formative, preferendo nella generalità delle iniziative, attività di

formazione da remoto e registrazione degli interventi formativi, fruibili a tutti anche in momenti successivi e diversi dalla loro realizzazione.

In linea generale, nell'ambito delle attività formative, occorre perseguire l'obiettivo di sviluppare nell'Amministrazione anche un patrimonio di conoscenze e competenze che prenda a riferimento anche le differenze di genere quale elemento costitutivo e qualitativo di tutte le organizzazioni.

Si provvederà ad attivare, in collaborazione con il CUG, l'attività di informazione e sensibilizzazione dei dipendenti sul tema delle pari opportunità, delle discriminazioni e del mobbing, in particolare:

1) interventi di formazione rivolti a elevate qualificazioni sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo;

2) interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro-correlato in collaborazione con i Servizi di Prevenzione e Protezione dell'ente.

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.

4) Sviluppare politiche di organizzazione del lavoro nuove e innovative

Una delle tematiche principali nell'ambito delle pari opportunità sul luogo di lavoro è quella legata alla conciliazione fra la sfera familiare e quella professionale. È necessario intervenire su possibili conflitti che possono ostacolare la realizzazione professionale sul luogo di lavoro, il benessere organizzativo e la qualità stessa dei servizi, tenendo conto delle priorità contenute nell'Intesa tra il Governo e le Regioni, ai sensi dell'art. 8, comma 6, L. 5.06.2003 n. 131, sul documento recante: "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro 2012".

Occorre pertanto 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 contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

1. Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.

2. Conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita nel rispetto dell'Orario di apertura al pubblico.

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, potrà essere valutata la possibilità di attivare il telelavoro o il lavoro agile.

Attesa l'importanza, in coincidenza con l'aumento per il personale dipendente dei carichi di cura personali e familiari, deve essere attuata l'iniziativa programmatica di promuovere il più ampio accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, in grado di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tale iniziativa è preordinata allo sviluppo ed estensione del progetto di lavoro a distanza destinato al personale dell'Amministrazione occupato in attività *smartabili*, e deve puntare, attraverso la predisposizione di un apposito Regolamento per il lavoro agile, a rendere effettiva l'applicazione del modello del lavoro a distanza, cercando di salvaguardare ove necessario i soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute. Pertanto, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e

familiari di svolgere la prestazione lavorativa a distanza, viene attribuita al Responsabile competente la facoltà di derogare al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

FLESSIBILITÀ E INTELLIGENZA QUALI PILASTRI SU CUI L'AMMINISTRAZIONE ORGANIZZA LA PROPRIA ATTIVITÀ E PROGRAMMA IL LAVORO AGILE CON ROTAZIONE DEL PERSONALE

La progressiva digitalizzazione della società contemporanea, le sfide che sorgono a seguito dei cambiamenti sociali e demografici o, come è accaduto per la pandemia COVID, rendono necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce, favorendo il benessere organizzativo, assicurando l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo, così, al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione con l'Accordo quadro del 23 marzo 2000).

Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27.

In questa maniera si è sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni.

Tuttavia, si è reso necessario porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale, individuando quale via ordinaria per lo sviluppo del lavoro agile nella pubblica amministrazione quella della contrattazione collettiva, come stabilito dal Patto per il lavoro pubblico e la coesione sociale e quella della disciplina da prevedersi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il Ministro della Pubblica Amministrazione ha definito, attraverso l'adozione di circolari e direttive, indicazioni per tutte le amministrazioni pubbliche volte alla promozione e alla diffusione del lavoro agile, e strumenti operativi per monitorarne l'applicazione.

La nuova disciplina prevede la sottoscrizione di accordi individuali tra i singoli dipendenti ed il responsabile, con l'indicazione degli obiettivi da raggiungere e dei risultati collegati. Un sistema che mette al centro il rapporto di fiducia con il responsabile, che è altresì responsabile della performance del proprio dipendente, dell'individuazione degli obiettivi da assegnare e della misurazione di questi ultimi attraverso il controllo e il monitoraggio dell'attività svolta. Una vera rivoluzione, appunto, che ribadisce il ruolo del Responsabile apicale, non più solo portatore di know-how tecnico ma anche, e soprattutto, gestore di persone con la responsabilità di valorizzare il capitale umano.

Di fondamentale importanza diventa, pertanto, il Regolamento sulla disciplina del lavoro a distanza a favore dei dipendenti del Comune che, in attuazione delle previsioni legislative in materia, dovrà essere redatto in modo consentire una modalità di esecuzione di parte della prestazione lavorativa basata sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e sulla rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Il lavoro agile deve consentire al personale di poter svolgere la prestazione di lavoro subordinato, con modalità spaziotemporali innovative, garantendo pari opportunità e non discriminatorie ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera ed è consentito nel rispetto del Regolamento e della procedura ivi prevista.

Il lavoro agile, deve essere caratterizzato da:

- a) svolgimento di parte della prestazione lavorativa all'esterno della sede abituale di lavoro, in un luogo individuato dal lavoratore e con i soli vincoli di orario massimo giornaliero e settimanale derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e fissati nell'accordo individuale;
- b) utilizzo di strumenti informatici per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile nella disponibilità del dipendente, ovvero che possono essere messi a disposizione dall'Amministrazione nel caso di lavoro a distanza;
- c) individuazione delle attività espletabili in modalità "agile" mediante strumenti informatici che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro.

Al fine di consentire ai dipendenti che ne manifestino interesse di accedere a questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, potrà essere previsto un sistema di rotazione, così da permettere a tutti i lavoratori di effettuare almeno un giorno di lavoro in smart working al mese così da favorire una migliore conciliazione delle necessità di tutti i lavoratori, ferma restando la tutela di situazioni di fragilità.

5) Incrementare il Benessere Organizzativo

PROMOZIONE E VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DEL CUG

La legge 183/2010, modificando gli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che sostituisce, unificando le competenze in un unico organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai CCNL relativi al personale delle pubbliche amministrazioni o da altre disposizioni.

Con direttiva 7.03.2011 del Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sono state dettate le linee guida per il funzionamento dei Comitati unici di garanzia, cui le amministrazioni devono attenersi, tenuto conto della specificità dei rispettivi ordinamenti.

La direttiva specifica che il nuovo soggetto intende raggiungere più obiettivi:

- a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica o di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al

genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;

b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, attraverso il miglioramento dell'ambiente di lavoro e il benessere organizzativo;

c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale; per tali motivazioni deve includere rappresentanze di tutto il personale appartenente all'Amministrazione.

Il Comitato nominato con determinazione dirigenziale n.226/1085 del 27.12.2019 deve essere reintegrato a seguito di cessazione dal servizio di alcuni componenti

Nella primavera 2025, sarà necessario avviare la procedura di rinnovo dell'organismo mediante avviso finalizzato all'individuazione dei componenti di parte pubblica integrato con i componenti di parte sindacale a conclusione della tornata delle elezioni RSU.

Per rendere consapevoli tutti i dipendenti dell'importanza del ruolo del CUG quale organismo di concreto supporto all'attività interna all'Amministrazione come attività propedeutica al rinnovo dello stesso e per dare maggiore rilevanza all'organismo, sarà data evidenza al personale di una procedura comparativa per la selezione dei componenti per il rinnovo del CUG del Comune mediante apposita comunicazione ed un incontro preliminare tenuto dal Segretario comunale.

Esaminate le candidature pervenute saranno effettuate le nomine dei componenti. L'organismo neo costituito dovrà utilizzare tutti i canali informativi messi a disposizione dall'Amministrazione per diffondere informazioni periodiche circa le attività poste in essere in tema di pari opportunità.

L'Amministrazione si impegna ad offrire al CUG ogni forma di collaborazione per renderlo efficace ed incisivo: in particolare, saranno resi disponibili tutti i dati e le informazioni necessarie per garantirne l'effettiva operatività, consultandolo in caso di adozione di atti che incidono sulle materie di competenza dello stesso e favorendone le attività.

Le competenze del Comitato Unico di Garanzia saranno potenziate mediante formazione specifica sui temi del benessere organizzativo ed individuale, attraverso la programmazione di percorsi formativi, realizzati anche in house, rivolti ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche:

- ruolo e compiti dell'organismo;
- iniziative di studio sullo strumento delle azioni positive attraverso incontri con esperti;
- aggiornamento normativa pari opportunità;
- contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere;
- gestione aggressività e mediazione dei conflitti.

6) Sicurezza sul luogo di lavoro.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro: si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi in/formativi.

7) Aggiornamento e Monitoraggio del Piano

Per realizzare un Piano delle azioni positive potenzialmente significativo non si può prescindere da specifiche attività di monitoraggio e valutazione delle azioni e degli interventi previsti.

Pertanto, il CUG dovrà attivare un monitoraggio sulle azioni previste nel presente Piano proponendo all'Amministrazione osservazioni e interventi correttivi, in modo da procedere annualmente o alla conclusione del triennio ad un adeguato aggiornamento.

A tal fine verrà definito un sistema di indicatori significativi rispetto alle singole azioni, in analogia con gli strumenti di controllo già utilizzati dall'Amministrazione nel piano della performance. L'attività di verifica sarà orientata al perseguimento di due principali obiettivi:

- 1) esercitare un controllo di processo sulle azioni progettate;
- 2) misurare l'impatto di genere delle azioni positive.

8) Durata ed informazioni sulle pari opportunità.

1. Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune, in apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità.

2. Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di Spezzano Albanese con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.

3. Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati dal CUG, dalla Consiglieria di parità e dagli stessi dipendenti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte degli stessi, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.