

Città Metropolitana di Napoli



PIAO 2022-2024

**Sezione Valore Pubblico, Performance e
Anticorruzione**

Sottosezione Performance

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024

(approvato con Deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 11 del 27 gennaio 2022)



Città Metropolitana di Napoli

Piano Triennale di Azioni Positive

2022/2024

Premesse normative

Il D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” all’art. 7, comma 1, dispone che “*Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*”.

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*” all’art. 48 rubricato “*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*” dispone che: “*Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”.

L’art. 42 del predetto D.lgs. n. 198/2006 definisce le “*azioni positive*” quali “*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*” e che “*...hanno in particolare lo scopo di:*

a) *eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

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

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

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

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

La **L. 7 aprile 2014 n. 56** recante “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni” all’art. 1, comma 85, nel definire gli ambiti di competenza dei diversi enti territoriali, ha disposto che tra le funzioni fondamentali attribuite alle città metropolitane rientra il controllo dei “fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale”.

La tutela e la promozione delle parità e delle pari opportunità hanno trovato ulteriori strumenti di attuazione nel **D.lgs. 151 del 23 marzo 2001** recante “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53”.

L’art. 6, comma 3 del **D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267**, recante “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”, prevede che “gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, e per promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali del comune e della provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti”.

L’art. 3, comma 1, del **D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009**, recante: “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”, stabilisce che: “la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento”.

La **Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le riforme e le innovazioni nella PA e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A.” che, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il **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”.

Il **D.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5**, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, in merito al principio di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

La **Legge 4 novembre 2010 n. 183**, art. 21 “*Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*” e la **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 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*”.

L’art. 14 della **Legge 13 agosto 2015 n. 124** recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e la **Legge n. 81 del 22 maggio 2017**, “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” che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, l’applicazione del lavoro agile possa contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La **Direttiva n. 3 del 1° giugno 2017** in materia di lavoro agile del Presidente del Consiglio dei Ministri 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.

La **Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità che ha definito le linee di indirizzo per le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, di valorizzazione del benessere dei lavoratori e per il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

La **Legge Regionale Campania 7 agosto 2020, n. 37** recante “Norme contro la violenza e le discriminazioni determinate dall’orientamento sessuale o dall’identità di genere e modifiche alla legge regionale 16 febbraio 1977, n. 14 (Istituzione della Consulta regionale femminile)”, che all’art. 3 dispone che: “La Regione promuove e sostiene, in ambito lavorativo, scolastico e formativo e nei luoghi di istruzione non formale, nonché nei centri aggregativi, sportivi, culturali e di svago, progetti e iniziative di sensibilizzazione e di prevenzione finalizzate alla diffusione della cultura del rispetto dei diritti della persona, dell’orientamento sessuale e dell’identità di genere, anche attraverso esperienze tra pari”.

Nel luglio 2021 il Ministro per le pari opportunità e la famiglia ha presentato la “**Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**”;

ANALISI DELL’ORGANICO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI IN UN’OTTICA DI GENERE

Il personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato, compreso il Segretario Generale, alla data del 1° dicembre 2021 è pari a n. 649 unità con una presenza femminile del 34,05% per un totale di n. 221 unità, inclusa la dirigenza, come riportato dalla seguente tabella:

Personale al 01-12-2020	F	%F	M	%M	Totale
Dirigenza	7	1,08	11	1,69	18
Posizioni Organizzative – Cat. -D	45	6,94	60	9,25	105
Cat-D	59	9,10	94	14,50	153
Cat-C	87	13,42	188	29,01	275
Cat-B	23	3,54	74	11,41	97
Cat-A	0	0	0	0	0
Totale	221	34,10	427	65,90	648

al personale sopra indicato vanno aggiunti:

	M/F	
Segretario Generale	1	art. 99 D.lgs. n. 267/2000
Direttore Generale	0	art. 108 D.lgs. n. 267/2000
Capo di gabinetto (Dirigente-Staff)	0	art. 90 D.lgs. n. 267/2000

Dirigenza suddivisa per Posizione	F	% F	M	%M	Totale
Coordinatori	0	0	6	33,33	6
Dirigenti	7	38,90	5	27,77	12
Totale	7	38,90	11	61,10	18

Personale al 01-12-2020	F	%F	M	%M	Totale
Personale a tempo pieno	213	32,8	418	64,50	631
Personale PT < 0 50%	0	0	0	0	0
Personale PT > 50%	8	1,23	9	1,39	17
Totale Generale	221	34,10	427	65,90	648

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – OBIETTIVI GENERALI

Il piano triennale delle azioni positive nasce per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità contenuti nel D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*” al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra 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 che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Città Metropolitana, nel rispetto dei principi sanciti dalle direttive comunitarie, dalla normativa legislativa e statutaria, si prefigge di valorizzare la professionalità dei propri dipendenti favorendone l’aggiornamento e la riqualificazione e garantendo pari opportunità tra uomini e donne

per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro nonché nello sviluppo professionale, impegnandosi a rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la parità tra sessi.

Le azioni positive, tuttavia, 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, così come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e confermato nella Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità.

Pertanto, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta anche rafforzando la tutela delle persone e la garanzia dell'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

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 valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi all'utenza.

Per "benessere organizzativo" si intende "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione".

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024

Il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 costituisce il naturale proseguimento e sviluppo dei precedenti Piani, dei quali si conferma il contenuto e l'impianto, in particolare del Piano 2021-2023. L'aggiornamento annuale, previsto dalla Direttiva n. 2/2019, si basa sulle risultanze delle attività precedentemente svolte, sull'emersione di nuove esigenze, anche alla luce di sopravvenute novità normative, e prevede l'adeguamento dei suoi contenuti.

Il piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023 aveva individuato i suoi obiettivi generali in tre macro-aree:

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica

Obiettivo 3: Benessere organizzativo

In ordine ai contenuti delle attività funzionali alla realizzazione di tali obiettivi, nell'anno 2021, si è provveduto:

- ad effettuare una ricognizione dei libri, pubblicazioni e riviste specializzate sulla tematica delle pari opportunità, depositati presso la sede di S. Maria La Nova al fine di realizzare la Biblioteca di genere.

La valorizzazione e l'accessibilità di questo deposito librario, attraverso la creazione di una biblioteca e di un centro di documentazione dedicato alle pari opportunità, risulta

particolarmente funzionale per l'avvicinamento – attraverso la fruizione di romanzi, saggi e documenti, anche di contenuto monotematico e specialistico - dei dipendenti a questa tematica.

- con Deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 274 del 22/12/2021 è stato definitivamente approvato il Regolamento del Lavoro Agile nella Città Metropolitana di Napoli.

Il processo di riorganizzazione per l'attuazione del c.d. *smart working* ordinario ha richiesto una complessa opera di confronto e pianificazione, considerato anche il nuovo approccio alla modalità dello svolgimento dell'attività lavorativa, basata sull'incremento dell'autonomia e sul maggior coinvolgimento del personale.

Il lavoro agile attua anche delle modifiche “culturali”, mirate ad un'implementazione delle capacità del lavoratore ed a forme di organizzazione più “sostenibili”, in quanto, tra le altre cose, promuove e diffonde le tecnologie digitali, razionalizza l'utilizzo delle risorse strumentali, riduce l'impatto ambientale connesso alla mobilità dei dipendenti.

Per il triennio 2022-2024, sulla base delle esperienze maturate, appare opportuno ricomprendere obiettivi generali individuati in due macro-aree:

Obiettivo Macro-area 1: cultura delle pari opportunità e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica

Obiettivo Macro-area 2: Benessere organizzativo

AZIONI POSITIVE DA ATTUARE NEL TRIENNIO 2022-2024

Obiettivo Macro-area 1: cultura delle pari opportunità e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica

a) Azioni di formazione e aggiornamento

Nel corso del triennio di durata del presente Piano delle Azioni Positive, anche in ottemperanza alle linee guida delle Direttive nazionali in materia di pari opportunità, a quanto previsto dalla Legge regionale della Campania n. 37/2020 e dalla Strategia nazionale per la parità di genere del 2021, saranno realizzati percorsi formativi e di sensibilizzazione rivolti al personale dell'Ente su:

- benessere organizzativo;
- pari opportunità e contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere;
- promozione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nei documenti e nelle comunicazioni dell'Ente, anche attraverso il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste nei rapporti interpersonali ed il contrasto all'*hate speech*.

b) Biblioteca di genere

Nel corso del periodo di riferimento si proseguiranno le attività per la realizzazione della biblioteca, in particolare:

- una nuova catalogazione del materiale

- l'individuazione di appositi spazi per l'allestimento della biblioteca, con conseguente acquisto di arredi per consentirne la corretta conservazione e fruizione del materiale;
- l'incremento del materiale con nuove acquisizioni anche in formato digitale, anche sulle tematiche LGBTI;

inoltre, si prevede di effettuare uno studio di fattibilità per verificare:

- la possibilità di rendere la biblioteca fruibile anche da parte dell'utenza esterna, adeguandola agli standard biblioteconomici minimi anche per poter accedere ai bandi di finanziamento nazionali e regionali, ai fini del suo accrescimento e della sua valorizzazione;
- digitalizzare il catalogo secondo gli standard internazionali affinché la biblioteca possa rientrare nel sistema informatico del Servizio Bibliotecario Nazionale (SBN Polo Campania);
- recuperare il patrimonio documentale relativo al progetto "Archivio della Memoria delle Donne del Sud" - raccolta di notevole interesse culturale, frutto di un'iniziativa realizzata nei primi anni 2000 dalla Provincia di Napoli in convenzione con l'"Istituto Campano per la Storia della Resistenza" – affinché possa confluire nel patrimonio della biblioteca di genere quale testimonianza della condizione femminile, della storia, della memoria e della cultura delle donne in Campania. Il progetto consisteva in una ricerca storica tesa alla ricostruzione ed alla conservazione della memoria delle donne con particolare riferimento alle testimonianze della partecipazione femminile alla Seconda guerra mondiale, alla storia dell'emigrazione italiana, al femminismo, alla promozione di attività di riflessione e di rielaborazione teorica ed epistemologica della memoria e della storia di genere. La raccolta comprende pubblicazioni, interviste, diari, lettere, testimonianze scritte ed orali riguardanti le vicende del movimento femminista degli anni '70 (volantini, opuscoli, manifesti, programmi, ecc...).

c) *Aggiornamento del sito internet istituzionale*

Garantire il continuo aggiornamento della sezione del sito web istituzionale dedicato alle Pari opportunità al fine di divulgare l'attività dell'ente ai dipendenti e ad altre realtà esterne.

d) *Individuazione di un diversity manager*

Se, come più sopra affermato, le differenze costituiscono una ricchezza per l'organizzazione e la loro valorizzazione consente di innalzare il livello di qualità dei servizi, al *diversity manager* è affidata la responsabilità del monitoraggio della *gender parity*, anche al fine di creare una situazione di equilibrio e di dialogo all'interno dell'Ente.

Il diversity Manager attua, inoltre, una serie di iniziative pratiche e di politiche volte a valorizzare le diversità sul luogo di lavoro, quali il genere, le differenze culturali, l'orientamento sessuale, l'orientamento religioso, l'orientamento politico, l'età, la disabilità. La Strategia nazionale per la parità di genere del 2021 ha previsto l'istituzione di questa figura tra le iniziative connesse agli obiettivi della priorità strategica dedicata al Lavoro e, per la pubblica amministrazione, ha indicato che tale funzione potrà essere svolta da una figura che riporti o faccia parte del C.U.G.

- e) *Inserimento nel PDO di ciascuna struttura organizzativa di obiettivi legati alle Pari Opportunità, verificando la possibilità di inserire nel sistema di valutazione indicatori relativi alla capacità organizzativa orientata ai principi di pari opportunità, valorizzazione delle differenze e benessere organizzativo*
- f) *Adeguamento del Codice di Comportamento, prevedendo una parte specifica in materia di contrasto alla discriminazione e per la tutela della dignità e dell'etica dei lavoratori.*

Obiettivo Macro-area 2: Benessere organizzativo

a) Lavoro agile/smart working

L'implementazione del Regolamento del Lavoro Agile, approvato con la Deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 274 del 22/12/20211 richiederà:

- Adeguamento tecnologico;
- Attività di formazione;
- Adeguamento dello strumento regolamentare interno, qualora in sede applicativa se ne ravvisasse la necessità

b) Attivazione di uno Sportello di ascolto

Sportello di ascolto - da predisporre con il supporto degli uffici dell'Area Risorse Umane, del CUG, della Consigliera di Parità e del Diversity Manager - con l'intento di accogliere le istanze dei dipendenti relative a situazioni di squilibrio di genere, discriminazioni e casi in cui il benessere lavorativo risente di condizioni di criticità, garantendo l'anonimato delle segnalazioni.

c) Programmazione a livello di singola struttura organizzativa di incontri periodici con i dipendenti per la rilevazione dei bisogni di flessibilità

d) Aggiornamento rete intranet istituzionale

Prevedere sezione dedicata, sulla Intranet della Città metropolitana di Napoli, alle varie tipologie di permessi e congedi e a tutte le opportunità offerte ai dipendenti dalla normativa vigente ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

e) Interventi nell'ambito del Welfare

Predisposizione di interventi nell'ambito del Welfare con lo scopo di migliorare la vita lavorativa dei dipendenti previa rilevazione delle diverse esigenze del personale per intervenire in maniera più mirata ed efficace.

f) Crediti formativi universitari

Studio di fattibilità sulla possibilità di stabilire convezioni specifiche con le Università per il riconoscimento dei crediti formativi derivanti da attività lavorativa e da formazione in

servizio per i/le dipendenti che stanno frequentando o intendono iscriversi ad un corso di Laurea (long life learning).

g) *Iniziative di promozione culturale*

Stipula convenzioni con enti, organizzazioni, musei, teatri, associazioni, volte ad ottenere agevolazioni e/o ingressi gratuiti per la partecipazione ad iniziative di carattere culturale da parte dei dipendenti.

h) *Social room*

Allestimento di uno spazio dove consentire ai dipendenti di consumare il pranzo favorendo momenti di socialità e condivisione.

i) *Coworking space*

Allestimento di uno spazio con postazioni di lavoro al servizio dei dipendenti al fine di consentire il lavoro in una sede diversa da quella assegnata, gruppi di lavoro e riunioni.

j) *Sostegno alla mobilità sostenibile*

Installazione di stalli per parcheggio biciclette e postazione di ricarica elettrica;

Promozione di convenzioni con le società di trasporto pubblico locale per abbonamenti annuali agevolati ai dipendenti al fine di incentivare l'utilizzo dei mezzi pubblici;

Iniziative volte a promuovere il bike sharing tra i dipendenti dell'ente.

k) *Promozione di gruppi di acquisto*

Iniziative a tutela della salute e del benessere dei dipendenti volte a promuovere economie (polizze assicurative, attività sportive..)

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti, in particolare:

- Area delle Risorse Umane
- Area amministrativa, edilizia istituzionale, mobilità e viabilità
- Area tecnica, edilizia istituzionale, mobilità e viabilità
- il Comitato unico di Garanzia
- l'Ufficio della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Napoli

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale.

Nel corso del triennio, l'attuazione delle attività previste dal Piano sarà oggetto di monitoraggio e di adeguamento, particolarmente in occasione dell'aggiornamento annuale, previsto dalla Direttiva n. 2/2019; le azioni potranno quindi essere modificate, ampliate e integrate

Occorre inoltre sottolineare che, a causa del contesto di incertezza determinato dall'emergenza epidemiologica, gli obiettivi potranno essere adattati al profilarsi di mutate esigenze.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive sarà diffuso attraverso il sito istituzionale dell'Ente e comunicato ai dipendenti tramite i canali di comunicazione in uso.