



# COMUNE DI CASTIGLIONE D'ADDA

Provincia di Lodi

## Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

NR. 32 DEL 18-03-2022

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) - TRIENNIO 2022/2024**

L'anno duemilaventidue addì diciotto del mese di Marzo, alle ore 17:15, nella Sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale,

Cognome e Nome		Presenti	Assenti
PESATORI COSTANTINO	SINDACO	X	
PRIORI STEFANO	VICE SINDACO		X
SERATO MARIAGRAZIA (COLLEGATA IN VIDEOCONFERENZA)	ASSESSORE	X	
ZUCCHETTI DANIELA	ASSESSORE	X	
CIOZZANI DONATA CATERINA	ASSESSORE		X
Presenti - Assenti		3	2

Partecipa alla seduta il, Segretario Comunale dott. MARCELLO FAIELLO.

Il sig. COSTANTINO PESATORI, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

Quindi, invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Proposta n° 52 del 18-03-2022

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) - TRIENNIO 2022/2024

Presentata dal Servizio: SEGRETERIA E AFFARI GENERALI

Allegati: 1

## LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- il D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali 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;
- come confermato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l’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, senza diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;
- il Comune di Castiglione d’Adda, in coerenza con il proprio Regolamento sull’ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, oltre che con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

DATO ATTO che:

- con delibera di Giunta n. 20 del 20.02.2019 è stato approvato il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021”;
- con determinazione dirigenziale n.21/5 del 29.01.2021 è stato costituito il nuovo CUG;
- le azioni del “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021”, attuate per l’anno 2021, sono state monitorate dal CUG nella riunione del 17.03.2022;

CONSIDERATO che:

- il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024” si pone in continuità con il precedente Piano 2019/2021 e rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, inclusivo e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio;
- gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l’integrazione descritta nelle singole “iniziative”) 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;
- il Piano costituisce un’importante leva per l’Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

DATO altresì ATTO che la proposta degli obiettivi del Piano è stata condivisa con il CUG e le RSU che hanno espresso parere favorevole sul “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024” nella riunione del 17.03.2022;

RITENUTO pertanto opportuno provvedere all’approvazione del “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024”, allegato come parte integrante alla presente deliberazione;

VISTI:

il D. Lgs. 267/2000, il D. Lgs. 165/2001, il D. Lgs. 198/2006 e il D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni;

la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26.06.2019 avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";

il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi del Comune di Castiglione d'Adda;

dato atto che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente e che non comporta oneri aggiuntivi;

preso atto che ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come modificato dal D.L. 174/2012, del parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e che il parere in ordine alla regolarità contabile non è dovuto;

con votazione unanime e favorevole espressa nelle forme di legge,

#### DELIBERA

1. DI APPROVARE il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 allegato alla presente deliberazione come parte integrante;

2. DI DARE ATTO che il Responsabile del Servizio Personale - parte giuridica, promuoverà e coordinerà le attività previste dal Piano delle Azioni Positive, in collaborazione con il CUG, anche favorendo il confronto con altri Enti finalizzato ad un confronto costruttivo con altre realtà istituzionali;

3. DI PROVVEDERE affinché il presente Piano:

a) sia trasmesso ai Responsabili di Servizio dell'Ente, al Comitato Unico di Garanzia e alla Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune di Castiglione d'Adda unitamente alle Organizzazioni sindacali territoriali;

b) sia pubblicato sul sito del Comune di Castiglione d'Adda, nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia.

Successivamente,

#### LA GIUNTA COMUNALE

con separata e unanime votazione, espressa nelle forme di legge,

#### DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

*Deliberazione N° 32 del 18-03-2022*

**Letto, approvato e sottoscritto:**

IL PRESIDENTE  
*COSTANTINO PESATORI*

IL SEGRETARIO COMUNALE  
*MARCELLO FAIELLO*

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

Si certifica che il presente atto, avente ad oggetto APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) - TRIENNIO 2022/2024, diviene esecutivo ai sensi dell'articolo 134 del D.Lgs. 267/2000.

[ ] Decorsi 10 giorni dalla fine della pubblicazione – Art. 134, comma 3 del D.Lgs. 267/2000.

[ X ] La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile – art. 134, comma 4 del D.Lgs n. 267/2000.

*IL SEGRETARIO COMUNALE  
MARCELLO FAIELLO*

**Atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs.82/2005 e rispettive norme collegate**



## **COMUNE DI CASTIGLIONE D'ADDA**

Provincia di Lodi

**PARERE EX ART. 49 D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N.267, PROPOSTA DELIBERAZIONE RIGUARDANTE:  
APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) - TRIENNIO 2022/2024**

\*\*\*\*\*

Il sottoscritto, responsabile del Servizio SEGRETERIA E AFFARI GENERALI, formula il proprio parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento.

Castiglione d'Adda, Lì 18-03-2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
POSA ANNA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 52 del 18-03-2022



# COMUNE DI CASTIGLIONE D'ADDA

Provincia di Lodi

---

## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Atto di Deliberazione della Giunta Comunale N° 32 del 18-03-2022, avente ad oggetto APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) - TRIENNIO 2022/2024, pubblicata all'albo pretorio di questo ente per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 comma i, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e dell'art. 32, comma 1, Legge 18.06.2009, n. 69.

Lì, 22-03-2022

IL RESPONSABILE DELLE PUBBLICAZIONI

Atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e norme collegate



**COMUNE DI CASTIGLIONE D'ADDA**  
**PROVINCIA DI LODI**

***PIANO TRIENNALE DELLE***  
***AZIONI POSITIVE ANNO***  
***2022/2024***  
**(D. LGS. 198/06 ART. 48)**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE  
N. \_\_\_\_ DEL \_\_\_\_\_



# COMUNE DI CASTIGLIONE D'ADDA

## PROVINCIA DI LODI

### Premessa

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

L'articolo 42 del D.Lgs.11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee 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.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio-economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Il presente Piano di Azioni Positive 2022/2024 si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Castiglione d'Adda per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e si pone in continuità con il precedente Piano.





# COMUNE DI CASTIGLIONE D'ADDA

## PROVINCIA DI LODI

Occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19 e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce, come già fatto negli ultimi anni, 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. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. studi e analisi quantitative e qualitative sulle condizioni delle donne per settore professionale;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti, con particolare riguardo all'attuazione della modalità di lavoro agile, come definita in sede nazionale;
5. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
6. promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
7. tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
8. collaborazione con il CUG, che proporrà all'ente le esigenze e le azioni specifiche che ritiene di avviare.

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.

### L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Castiglione d'Adda non può prescindere dalla situazione dell'organico del Comune la cui situazione è la seguente: Dipendenti al 31.12.2021:



# COMUNE DI CASTIGLIONE D'ADDA

## PROVINCIA DI LODI

- n. 17 di cui 11 donne e 6 uomini
- Posizioni Organizzative: n. 4 di cui 2 donne e 2 uomini

Ripartizione del personale per categorie e livelli di inquadramento:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
CAT. D	2	3	5
CAT. C	3	5	8
CAT. B	1	3	4
TOTALE	6	11	17

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato 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, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicinate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

### Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, il Comune si ispira ai seguenti principi:

- a. Garantire pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b. Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica, gli obiettivi da perseguire nel triennio sono:
  1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
  2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
  3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;



## COMUNE DI CASTIGLIONE D'ADDA

### PROVINCIA DI LODI

4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera soprattutto nelle posizioni lavorative medio-alte;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

In particolare, nel triennio, confermando quanto già stabilito negli scorsi anni, si considerano più rilevanti i seguenti obiettivi:

#### **Obiettivo: ORARIO DI LAVORO E MODALITA' DI SVOLGIMENTO**

Favorire 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, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Dopo un lungo periodo di orario di lavoro sperimentale, con determina n. 94 dell'08/10/2021 è stata approvata la rimodulazione dell'orario con due novità:

- l'ampliamento della flessibilità in entrata e in uscita (da mezz'ora a un'ora)
- introduzione di due articolazioni orarie su 5 giorni o 6 giorni lavorativi

#### **Obiettivo: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

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.



# COMUNE DI CASTIGLIONE D'ADDA

## PROVINCIA DI LODI

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

Le azioni positive da attuare nel prossimo triennio

1. Collaborare con il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* previsto dal CCNL e dalla normativa vigente;
2. Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e del CCNL garantire:
  - a. la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
  - b. adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
3. Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

In particolare, per gli obiettivi più rilevanti:

### ORARI DI LAVORO E MODALITA' DI SVOLGIMENTO

**Azione positiva 1:** Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

**Azione positiva 2:** Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

**Azione positiva 3:** L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

**Azione positiva 4:** Potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile 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



# COMUNE DI CASTIGLIONE D'ADDA

## PROVINCIA DI LODI

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).

**Azione positiva 5:** Programmare percorsi di formazione a distanza 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 sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile. A tal proposito il Comune di Castiglione d'Adda ha aderito al progetto “Syllabus - Competenze digitali per la PA” avviato dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il progetto persegue l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

**Azione positiva 6:** Anche al fine di ottemperare agli obblighi normativi previsti dall'Art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, verrà elaborato e adottato il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile). La regolamentazione del nuovo istituto dello smart working sarà prevista senza discriminazione di genere e compatibilmente alle esigenze dell'Amministrazione.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi sono rivolte: a tutti i dipendenti, in modo particolare a coloro che hanno specifiche esigenze familiari e/o personali, e in particolar modo quelli individuati dai responsabili di servizio.

### SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

**Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.**

Il Comune di Castiglione d'Adda si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera. Predisporre riunioni di settore con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. I percorsi formativi dovranno essere organizzati o programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time.

**Azione positiva 2: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.**



# COMUNE DI CASTIGLIONE D'ADDA

## PROVINCIA DI LODI

Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile. Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

### **Azione positiva 3: tutelare l'ambiente di lavoro da disagi, casi di molestie psicofisico, mobbing e discriminazioni.**

Il Comune di Castiglione d'Adda si impegna a favorire un ambiente di lavoro sano e stimolante che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento.

Sentite le esigenze dei lavoratori si valuterà con l'Amministrazione la possibilità di allestire uno spazio mensa per dare disponibilità a chi ne voglia fruire di avere un luogo adeguato nelle pause contrattualmente previste.

L'Amministrazione inoltre si impegna a tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni che rispettino la dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

### **Azione positiva 4: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.**

L'Ente promuove le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come la cura dei familiari anziani e/o disabili. L'ufficio personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

### **Azione positiva 5: conciliazione e flessibilità orarie**

Nonostante la trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time non sia automatica ma subordinata alle esigenze dell'Amministrazione, il Comune di Castiglione d'Adda si impegna a valutare la trasformazione del contratto di lavoro da full a part time e viceversa su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con vincoli di spesa della finanza pubblica. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal CCNL. L'Ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part time e viceversa inoltrate dai dipendenti.

### **Azione Positiva 6: promuovere il processo di attivazione del lavoro agile**



# COMUNE DI CASTIGLIONE D'ADDA

## PROVINCIA DI LODI

Non appena verificatasi l'emergenza pandemica da SARS COV-2 nel corso del 2020 sono state poste in opera le azioni necessarie per consentire il collegamento da remoto di tutti i PC di servizio. Ciò ha consentito di instaurare operativamente la modalità di lavoro agile per tutti i dipendenti che non dovessero svolgere indifferibilmente attività in presenza.

Anche al fine di ottemperare agli obblighi normativi previsti dall'Art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, verrà elaborato e adottato il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile) che sarà adeguato – compatibilmente alle esigenze dell'Amministrazione - alle necessità dei lavoratori, considerando il lavoro agile un'opportunità di conciliazione vita-lavoro e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi.

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale 2022-2024.

Il piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale e inviato a tutti i dipendenti, alla RSU e alla Consiglierà di Parità della Provincia di Lodi.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del C.U.G. e della Consiglierà di parità della Provincia di Lodi in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

### **MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO**

Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia CUG del Comune di Castiglione d'Adda.