

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

**Strumento programmatico in materia di pari opportunità,
valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

Premesse

La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione europea ed è uno degli obiettivi dell'ONU per lo sviluppo sostenibile (OSS). L'Unione Europea (UE) è da sempre sensibile nel portare avanti le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, in particolare nell'identificare percorsi volti a comprendere le cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne.

L'obiettivo della strategia dell'UE per la parità di genere è un'Unione in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire il percorso scelto nella vita, abbiano pari opportunità di dare il meglio di sé e possano ugualmente partecipare e guidare la nostra società europea.

Attraverso il GEP (Gender Equality Plan), l'obiettivo della Commissione europea è migliorare il sistema europeo di ricerca e innovazione, creare ambienti di lavoro paritari di genere in cui tutti i talenti possano prosperare e integrare meglio la dimensione di genere in progetti volti a migliorare la qualità della ricerca e la rilevanza per la società della conoscenza, delle tecnologie e delle innovazioni prodotte.

In ambito nazionale, in coerenza con la Strategia UE, la strategia ha una visione a lungo termine e si inserisce negli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU, fortemente orientato all'inclusione di genere in cui l'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere non sono affidati a singoli interventi, ma sono obiettivi trasversali di tutte le 6 Missioni in cui sviluppa i suoi obiettivi.

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 è articolata in cinque priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) e individua, rispetto a ciascuna, target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026.

Tra i progetti inseriti nel PNRR è presente anche l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità, e la Creazione di impresa femminile, nell'ambito della Missione 5 "Inclusione e coesione", in collaborazione con il Ministero dello sviluppo economico e la promozione dell'offerta dei servizi formativi per incentivare lo studio delle materie Science, Technology, Engineering e Mathematics - S.T.E.M. (Missione 4 "Istruzione e ricerca").

Il quadro normativo nazionale

Il Decreto Legge n. 80 del 09/06/2021 all'art. 6, nel disciplinare i contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione prevede alla lettera g) che esso definisca le modalità e azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*". Secondo quanto disposto da tale normativa, con particolare riferimento al capo IV, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice, ove sussista un divario fra generi non inferiore a 2/3.

A tali fini è prevista l'obbligatoria adozione da parte delle amministrazioni pubbliche di specifici piani di durata triennale.

Le Direttive del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità (del 23 maggio 2007 e la successiva Direttiva Ministeriale n. 2/2019 che la sostituisce e aggiorna), nell'evidenziare il ruolo propositivo e propulsivo che le amministrazioni pubbliche devono svolgere ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, ribadisce l'obbligatorietà dell'adozione dei piani triennali di azioni positive previsti dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006.

Con la Legge 183/2010, art. 21, il legislatore, novellando gli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, è significativamente intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, prevedendo tra l'altro la costituzione dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituiscono il Comitato per le Pari Opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, unificandone le competenze in un solo organismo e assumendone tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

La Direttiva Ministeriale del 4 marzo 2011, che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento di tali Comitati (CUG), evidenzia come principale novità di tale normativa l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione diretta ed indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua e una sempre maggior attenzione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alla discriminazioni e al mobbing.

La Direttiva Ministeriale 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le AA.PP. in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. La suddetta direttiva, che sostituisce la sopra citata direttiva 23 maggio 2007, aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Da ultimo, al fine di perseguire gli obiettivi fissati dalla Strategia Nazionale come sopra richiamata, l'Art. 5 del D.L. 30/04/2022, n.36 (Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Convertito, con modificazioni, dalla L. 29/06/2022, n.79), rubricato "Rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere" ha disposto che:

"1. Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni adottano, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nel rispetto dell'articolo 157, paragrafo 4, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitano o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali. A tal fine, entro il 30 settembre 2022, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità, adotta specifiche linee guida."

In attuazione del citato art. 5 del D.L. n.36/2022, in data 06/10/2022 il Dipartimento della funzione pubblica ed il Dipartimento per le pari opportunità hanno adottato le Linee Guida sulla "PARITÀ DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI". Le stesse si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici

ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione Europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Il Piano

Il Comune di Levanto, nel rispetto della normativa vigente ed in continuità con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive, ha inteso predisporre un Piano di Azioni Positive 2022-2024 quale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità e di rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne per quanto concerne l'occupazione, il lavoro e la retribuzione.

Il presente Piano di Azioni Positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. E' necessario sottolineare che, pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Il presente Piano si sviluppa in :

Rilevazione dati di contesto

Obiettivi ed Azioni positive.

Rilevazione dati di contesto (dati al 31.12.2022)

Il patrimonio più importante di cui dispone l'amministrazione è costituito dal capitale umano: le persone sono una risorsa sempre più fondamentale sia per il raggiungimento degli obiettivi, sia per la gestione dei profondi processi di cambiamento che in questi anni hanno caratterizzato la Pubblica amministrazione. L'organizzazione attuale dell'ente ha come sue finalità principali: — rispondere tempestivamente ai bisogni della comunità locale attraverso modelli organizzativi funzionali all'attuazione delle strategie e dei programmi definiti dagli organi di direzione politica; — assicurare la più ampia responsabilizzazione della dirigenza attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale; — assicurare la crescita della qualità dei servizi attraverso l'efficiente impiego delle risorse, l'ottimizzazione dei processi, il miglioramento della qualità e della quantità delle prestazioni, sia con riferimento ai servizi resi direttamente che per il tramite di enti e organismi partecipati dal Comune; — valorizzare le risorse umane dell'ente premiando il merito e promuovendo la crescita professionale; — assicurare condizioni di pari dignità nel lavoro e di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

La tabella che segue riepiloga la situazione del personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 31 dicembre 2022:

Lavoratori	Categ. D	Categ. C	Categ. B	Categ. A	Totale	%
Uomini	3	5*	13	0	21	43,74%
Donne	7*	15	5	0	27	56,26%
Totali	10	20	18	0	48	100%
Segretario generale Donna					1	

* Compresa n. 1 unità a tempo determinato.

Guardando alla **distribuzione per genere** dei dipendenti comunali, possiamo notare una leggera prevalenza della popolazione femminile: le donne rappresentano infatti il 56,26% del totale, con la sola eccezione del personale di categoria "B" nella quale gli uomini costituiscono invece il 72,22% del personale in servizio.

E' significativo sottolineare che la categoria "D" è ricoperta da n° 7 donne e da n° 3 uomini; anche l'incarico di Segretario Generale è ricoperto da una donna.

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
D5									1	
D4					1				1	
D3									2	
D2			1							
D1			1				1		2	
C6								2		1
C5									1	
C4				1				1		
C3		1					1	1		
C1	1	2					3	4	1	
B3 ECONOMICA B7			1	1						
B3 ECONOMICA B6				2						
POSIZIONE EC. B3		1	1							
B1 ECONOMICA B8					1					
B1 ECONOMICA B7			1							1
B1 ECONOMICA B6					1					
B1 ECONOMICA B5				1						
B1 ECONOMICA B3			2		1				2	1
B1 ECONOMICA B2									1	
Totale personale	1	4	7	5	4		5	8	11	3
% sul personale complessivo	2,08	8,33	14,58	10,42	8,33	0,00	10,42	16,67	22,92	6,25

Relativamente **all'età anagrafica**, l'invecchiamento degli occupati pubblici che si è manifestato negli anni passati rappresenta un fenomeno che può portare conseguenze in termini di qualità dei servizi e di capacità innovativa per l'intero aggregato della PA.

La distribuzione per fasce d'età evidenzia la concentrazione del personale nelle fasce più anziane; inoltre solo un dipendente ha meno di 30 anni.

Anche il **titolo di studio** è un ottimo indicatore del livello qualitativo di qualsiasi organizzazione, ivi compreso il comparto pubblico.

La tabella che segue analizza il personale comunale dipendente proprio sotto questa lente, evidenziando che il 31,25% di tale personale ha acquisito la laurea triennale, magistrale o vecchio ordinamento, mentre il 39,58% dei dipendenti possiede il diploma di scuola superiore:

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	11	22,92	3	6,25	14	29,17
Diploma di scuola superiore	7	14,58	12	25,00	19	39,58
Laurea	3	6,25	12	25,00	15	31,25
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	21		27		48	
% sul personale complessivo	43,74		56,26		100,00%	

Per quanto attiene il tema della conciliazione vita-lavoro, il comune di Levanto, da sempre molto attento alle necessità e ai bisogni del proprio personale, consente ai propri dipendenti un'ampia flessibilità in entrata e in uscita dal lavoro, flessibilità che permette una migliore distribuzione del proprio tempo di vita in relazione alle necessità personali/familiari di ciascun dipendente.

Si rileva che corso dell'anno 2022 solamente due dipendenti donna hanno chiesto l'accesso al lavoro agile. La seguente tabella illustra inoltre la percentuale di personale, suddivisa per genere, che nel corso dell'anno ha beneficiato dei congedi parentali e dei permessi ex lege 104/1992:

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	16	15,24	89	84,76	105	100,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	109	48,66	115	51,34	224	100,00
Totale personale che ha utilizzato permessi ex L.104/1992	3	33,33	6	66,67	9	100,00
% di utilizzatori sul totale del personale (49 unità) *		6,12		12,24		18,36
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	8	80,00	2	20,00	10	100,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	/	/	110	100,00	110	100,00
Totale personale che ha utilizzato congedi parentali	1	50,00	1	50,00	2	100,00
% di utilizzatori sul totale del personale (49 unità) *		2,04		2,04		4,08

* Nota: nel conteggio è compreso anche il Segretario generale

Infine la tabella che segue rappresenta la ripartizione del personale suddiviso per genere, età e tipologia di contratto:

Classi età / Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	1	3	7	5	4	20	41,66		5	8	11	3	26	56,26
Part Time >50%		1				1	2,08							
Part Time <50%														
Totale	1	4	7	5	4	21			5	8	11	3	27	
Totale %	2,08	8,33	14,58	10,42	8,33	43,74			10,42	16,67	22,92	6,25	56,26	

Art. 1

OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2023-2025 l'Amministrazione comunale si propone di continuare a perseguire un assetto di effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale declinato nei seguenti obiettivi :

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro).

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili delle singole strutture, in

termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

(OBIETTIVO 1)

Il Comune di Levanto si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminanti; determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali
- casi di mobbing
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

Si impegna, altresì, a 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.

Azioni: Promozione del Piano Azioni Positive
 Promozione attività del CUG

Indicatore : pubblicazione del Piano Azioni Positive sul sito web del Comune; trasmissione del Piano al personale dipendente; report sulle misure disciplinari messe in atto contro la violenza di genere.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Organi politici - Responsabili di Settore - Segretario comunale - CUG

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni

(OBIETTIVO 2)

Azioni:

- 1) Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e ad evitare la nomina di membri dichiaratamente portatori di pregiudizi di genere e di altro tipo.
- 2) Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
- 3) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

4) Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Levanto valorizza attitudini e capacità personali.

5) Il Comune si impegna a formare il proprio personale addetto al reclutamento sui temi dell'inclusione e della parità di genere, in modo da avere un presidio interno in grado di offrire supporto alle commissioni e assicurare l'adeguato presidio della procedura

Indicatore : monitoraggio annuale a cura del CUG

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale - Responsabili di Settore - Segretario comunale

A chi è rivolto: A tutti i cittadini

Art. 4

Ambito di azione: formazione

(OBIETTIVO 3)

Azioni :

1) A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, intesa come strumento per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione, relazione e negoziazione nell'ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore e, per questi ultimi, al Segretario Comunale. Il Comune di Levanto curerà la formazione e l'aggiornamento del personale senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali. Pertanto, dovrà essere consentito a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera senza alcuna discriminazione, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le 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.

2) Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Indicatore : dipendenti /corsi di formazione

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di Levanto per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari e le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Il Comune di Levanto dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

A supporto della transizione al digitale, già avviata, proseguiranno le misure volte alla riduzione del *digital gap*, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, come quella che separa giovani e anziani.

(OBIETTIVO 4)

Il Comune di Levanto continuerà a 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 l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- **Disciplina del part-time**

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal vigente C.C.N.L.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, inoltre al CUG le informazioni inerenti le eventuali trasformazioni dei rapporti ecc...

- **Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere 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 possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della rete intranet del comune.

- Lavoro a distanza

Il lavoro a distanza verrà sviluppato in armonia con le novità normative e contrattuali.

Azioni:

- Proseguire l'esperienza del lavoro a distanza nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e contrattuale, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le potenzialità in termini di maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, per facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili";
- Potenziare le piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, sia in chiave abilitante il lavoro a distanza sia con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la 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);
- Prevedere, conformemente a nuovi sviluppi normativi e contrattuali un ampliamento della flessibilità di orario di lavoro e delle modalità di lavoro, compresa quella del lavoro agile, per favorire esigenze familiari o di salute su richiesta del dipendente;
- Monitorare e promuovere il ricorso agli istituti di conciliazione vita-lavoro tra il personale apicale;
- Assicurare l'assenza di penalizzazioni economiche e di carriera a fronte dell'utilizzo degli istituti di flessibilità.

Indicatore : disciplina lavoro a distanza in armonia con le novità normative e contrattuali. monitoraggio annuale a cura del CUG su tutte le azioni.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale - Responsabili di Area.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Art. 6

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente anche sulla rete intranet del Comune di Levanto.