

# COMUNE DI FROSSASCO

## SCHEMA DI PIANO DI AZIONI POSITIVE

### TRIENNIO 2021/2023

Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 12/03/2021

#### INTRODUZIONE

##### IL CONTESTO EUROPEO

L'Unione europea si fonda su un insieme di valori, tra cui l'uguaglianza, e promuove la parità tra uomini e donne (articolo 2 e articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea (TUE)). Tali obiettivi sono altresì sanciti dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali.

Inoltre, l'articolo 8 del TFUE attribuisce all'Unione il compito di eliminare le ineguaglianze e di promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue attività (questo concetto è noto anche come «integrazione della dimensione di genere»).

Negli anni, la legislazione, la giurisprudenza e le modifiche dei trattati hanno poi contribuito a rafforzare questo principio in senso ampio.

Relativamente al principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro questo è stato sancito dai trattati europei sin dal 1957 (e, attualmente, dall'articolo 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE)).

L'articolo 153 del TFUE consente inoltre all'UE di intervenire nell'ambito più ampio delle pari opportunità e della parità di trattamento nei settori dell'impiego e dell'occupazione, e in tale contesto l'articolo 157 del TFUE autorizza anche l'azione positiva finalizzata all'emancipazione femminile. L'articolo 19 del TFUE consente altresì l'adozione di provvedimenti legislativi per combattere tutte le forme di discriminazione, incluse quelle fondate sul sesso.

Tra le principali normative europee adottate in materia di parità di genere si annoverano:

- la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne nell'ambito dell'occupazione e dell'impiego che ha accorpato in un unico testo il contenuto delle direttive n. 75/117 (riguardante la parità retributiva), n. 76/207 (afferente la parità di accesso all'impiego), n. 86/378 (inerente la parità dei regimi professionali di previdenza sociale), e n. 97/80 (sull'onere della prova della discriminazione) tutte ora abrogate dal 15 agosto 2009;
- la direttiva 2010/18 che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, EAPME, CEEP e CES e sostituisce le ora abrogate direttive n. 96/34 sui congedi parentali e n. 86/613 sulla parità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici che esercitano attività autonome;

##### IL CONTESTO NAZIONALE

A livello nazionale, l'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna è sancita tra i principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana ed è riaffermata dalla legislazione successiva che, con il tempo, ha recepito, anche grazie agli input venuti dall'evoluzione della normativa comunitaria, i principi espressi dal testo costituzionale in materia di parità e pari opportunità sul lavoro.

In particolare, la nozione di pari opportunità nel lavoro è stata introdotta nella legislazione italiana con l'adozione della legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", che individua le "azioni positive" quali strumenti per rimuovere e prevenire le discriminazioni di genere.

In seguito il D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 ha disciplinato l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità, dettato ulteriori disposizioni in materia di azioni positive e previsto l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, individuandone contemporaneamente la relativa sanzione in caso di inadempimento.

Successivamente con il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 è stato emanato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, che ha ridisciplinato l'intera

materia abrogando gran parte della legislazione precedente, mentre il DPR 14 maggio 2007, n. 115, intitolato “Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 29 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248” è intervenuto nuovamente sulla regolamentazione della Commissione per le pari opportunità. In particolare, con l'art. 42 del codice della pari opportunità sono state disciplinate nel dettaglio le finalità delle azioni positive, evidenziando gli ambiti precisi su cui tali azioni devono intervenire.

Nello specifico, nella seconda parte del comma 2, la norma individua alcuni punti chiave di specifico interesse quali:

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.

Il successivo articolo 48, al comma 1, traccia poi le modalità da seguire per l'adozione del piano da parte delle pubbliche amministrazioni e l'eventuale sanzione prevedendo che “in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165” e tale norma integra e puntualizza la disciplina generale sull'ordinamento del pubblico impiego che prevede che le amministrazioni pubbliche debbano garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.

Tuttavia, pur in presenza di un quadro normativo articolato, permangono nella Pubblica Amministrazione ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne, mancando nella maggior parte dei casi una concreta ed attenta applicazione delle norme vigenti e sulla base di questa considerazione, il 23 maggio 2007 il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e la Ministra per il Diritti e le Pari Opportunità hanno infatti congiuntamente emanato una direttiva recante Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

La scelta di uno strumento, come la direttiva, ad ampio raggio di azione sulla materia, mette in luce la volontà di incidere significativamente su più fronti, laddove la legislazione non ha ancora prodotto i dovuti risultati.

Infatti, la direttiva, destinata ai vertici delle amministrazioni ed in particolare a coloro che devono orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione interna del lavoro, ha come obiettivo prioritario la promozione e la diffusione della “piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia”. A tal fine, individua gli ambiti di intervento e le linee di azione che le amministrazioni pubbliche devono seguire avvalendosi anche della collaborazione attiva del Comitato Pari Opportunità, richiamando specificatamente le fonti normative di riferimento:

- Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni (D.lgs. n. 165/2001 e D.lgs. n. 198/2006)
- Adozione del piano triennale di azioni positive (D.lgs. n. 198/2006)
- Organizzazione del lavoro (D.lgs. n. 165/2001)
- Politiche di reclutamento e gestione del personale (DPR n. 487/1994, D.lgs. n. 165/2001 e D.lgs. n. 198/2006)
- Comitati pari opportunità (CCNL e Contratti decentrati)
- Formazione e cultura organizzativa (D.lgs. n. 165/2001).

Sebbene la Direttiva ministeriale non vincoli esplicitamente gli enti locali, indirizzandosi ad essi solo per conoscenza, il richiamo puntuale ad adempimenti previsti dalle norme in materia di pubblico impiego e parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro, nonché il coinvolgimento attivo di organi istituzionali e organismi interni riconoscibili in qualsivoglia contesto organizzativo pubblico, impongono un adeguamento anche a livello locale.

Ancora nel 2019, con circolare 2/2019, il Dipartimento della Funzione pubblica ha emanato un ulteriore circolare avente ad oggetto “misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” prevedendo l'aggiornamento del piano di azioni positive di valenza triennale entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato alla performance, chiarendo altresì alcuni punti dubbi della materia.

## IL CONTESTO INTERNO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (dicembre 2020), presenta il seguente quadro in ordine alla presenza di uomini e donne lavoratrici:

Donne	3
Uomini	4
Dipendenti totali dell'ente	7

Il servizio di segreteria comunale è in convenzione con altri 3 enti locali ed in particolare tra i Comuni di Trana, Frossasco e Prarostino. Il Comune di Trana è l'ente capofila.

Il Comune ha inoltre attualmente in corso n. 1 convenzioni ex art. 14 CCNL regioni ed autonomie locali del 22.01.2004:

- una con il Comune di Roletto, per l'esercizio in forma associata delle Funzioni di Polizia locale.

### La suddivisione per area si presenta come segue:

Area	Uomini	Donne	Totale
Segretario Comunale*			
Area Demografica	1		1
Area Tecnica	2	1	3
Area Vigilanza**		1	1
Area economico Finanziaria		1	1
Area Segreteria		1	1
TOTALE	3	3	

\*Il Comune di Trana è capo – convenzione del servizio di segreteria comunale convenzionato tra i Comuni di Trana, Frossasco e Prarostino, pertanto tale figura è inserita nel monitoraggio dell'ente capofila.

\*\*La responsabilità dell'area vigilanza è posta in capo a personale maschile in convenzione ex art. 14 CCNL regioni ed autonomie locali del 22.01.2004, non inserito all'interno della tabella sopra riportata.

### Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Lavoratori	Segretario B*	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	%
Uomini		1	2	1		4	100
Donne		1	2			3	100
Totale		2	4	1		7	100

\*Il Comune di Trana è capo – convenzione del servizio di segreteria comunale convenzionato tra i Comuni di Trana, Frossasco e Prarostino, pertanto tale figura è inserita nel monitoraggio dell'ente capofila.

### Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale per categoria:

Categoria	Uomini	Donne
B1		
B2		
B3	1	
B4		
B5		
B6		
B7		
C1		1
C2	1	
C3	1	
C4		
C5		

C6		1
D1		
D2		
D3		
D4		
D5		
D6	1	
D7		1
Segretario Comunale*		
TOTALE	4	3

\*Il Comune di Trana è capo – convenzione del servizio di segreteria comunale convenzionato tra i comuni di Trana, Frossasco e Prarostino, pertanto tale figura è inserita nel monitoraggio dell’ente capofila.

**Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro:**

<b>Categoria D</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Posti di ruolo a part-time			
<b>Categoria C</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo a part-time			
<b>Categoria B</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1		1
Posti di ruolo a part-time			
<b>Categoria A</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a part-time			
<b>Segretario Comunale*</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a part-time			

\*Il Comune di Trana è capo – convenzione del servizio di segreteria comunale convenzionato tra i comuni di Trana, Frossasco e Prarostino, pertanto tale figura è inserita nel monitoraggio dell’ente capofila.

**Specifiche contratti atipici (Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend)**

Forme di lavoro	Uomini		Donne		Totale	
	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Job sharing						
Telelavoro						
Co.Co.Co						
Co.Co.Pro						
Totale	0	0	0	0	0	0

Si dà atto, pertanto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell’art. 48, comma 1 del D.lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi.

Il presente piano è redatto in continuità con il piano del 2020/2022. Nel corso del 2020 relativamente al punto 1 e 4 si è provveduto ad attuare politiche smart working in relazione all’emergenza epidemiologica da

COVID 19 e attività di formazione in e-learning anche al fine di contemperare i tempi di vita e lavoro del personale.

E' intenzione dell'ente nel corso del 2021 attendere alle procedure per la costituzione del CUG.

### **OBIETTIVI DEL PIANO 2021-2023**

Le azioni positive sono 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 tra uomini e donne.

Secondo la disciplina di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 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. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 sopra menzionata, 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.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, l'Ente armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto allo stesso trattamento in materia di lavoro di uomini e donne.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, con le dimensioni ridotte dell'organico dell'Ente e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, tengono 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.

In relazione a progressioni di carriera, formazione e condizioni di lavoro è garantita la parità di trattamento tra uomini e donne e non si è registrato nessun episodio di discriminazione;

L'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente. Si adottano, inoltre, preferibilmente delle modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (es. attività formative on line etc.).

Il presente piano di azioni positive ha durata triennale e si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Gli obiettivi di seguito specificati sono stati individuati partendo dall'applicazione dei seguenti elementi:

#### **A) IL CONCETTO DI BUONA PRATICA**

Nell'ambito delle tematiche e delle politiche di genere si intende per buona pratica un'azione che stimola l'innovazione nell'impostazione di un problema, e rende visibile problematiche rimosse o non considerate come "problema"; la buona pratica è quella che assume gli obiettivi di trasversalità e di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'Ente Pubblico.

La valutazione di una buona pratica è strettamente connessa:

- al contesto sociale e territoriale,
- al contesto istituzionale.

#### **B) IL CONTESTO SOCIALE E TERRITORIALE**

La realtà socio-economica in cui si inserisce una pratica è il primo tipo di contesto di cui bisogna tener conto per implementare e valutare una buona pratica. I fattori considerati nel territorio sono:

- le caratteristiche socio-demografiche della popolazione,
- le caratteristiche della differenza di genere.

Una determinata pratica può risultare insignificante in un contesto in cui sono stati riscontrati significativi miglioramenti nelle relazioni di genere, mentre la stessa pratica può essere cruciale in un contesto marcato da forti differenze di genere.

#### **C) IL CONTESTO ISTITUZIONALE**

E' necessario tener conto delle caratteristiche dell'istituzione riguardo:

- la dimensione dell'ente,

- l'ambito di competenza istituzionale,
- l'entità del budget per il personale,
- l'entità e l'età della presenza di personale femminile,
- la cultura della trasversalità,
- le politiche di genere implementate precedentemente con riferimento alla diagnosi dei bisogni,
- i risultati ottenuti,
- l'esistenza di un lavoro di rete con organizzazioni di donne.

Nel corso del prossimo triennio 2021/2023 l'Ente intende realizzare un piano di azioni positive teso a realizzare i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1	Implementare il benessere nell'ambiente di lavoro
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.
OBIETTIVO 5	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

#### **OBIETTIVO 1**

**Ambito d'azione:** implementare il benessere nell'ambiente di lavoro

Gli aspetti relativi al benessere del personale sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che interessano senza soluzione di continuità la Pubblica Amministrazione nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, il personale è stato chiamato ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Nell'interesse dell'amministrazione è necessario dunque avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

**AZIONE 1: attività di ascolto finalizzata alla ricezione delle eventuali istanze dei dipendenti ricollegate alle esigenze del "vivere bene sul posto di lavoro".**

**Responsabile:** Segretario comunale;

**Destinatari:** tutto il personale;

**Obiettivo:** Rilevare e vagliare gli eventuali suggerimenti e opinioni espressi dal personale per iscritto ricollegati alla forma di organizzazione del lavoro nell'ottica dell'implementazione della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa;

**Descrizione dell'intervento:** Prendere in esame gli eventuali suggerimenti e opinioni espressi dal personale per iscritto con riferimento alla conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione al fine di implementarne la conciliazione.

#### **OBIETTIVO 2**

**Ambito di azione:** garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

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.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di solo donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali.

#### **AZIONE 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.**

**Responsabile:** Segretario comunale;

**Destinatari:** candidati a nuove assunzioni/dipendenti interni dell'ente;

**Obiettivo:** accesso al lavoro/permanenza al lavoro;

**Descrizione dell'intervento:** assicurare organizzazione e svolgimento di bandi di concorso e prove concorsuali non discriminatorie per il genere femminile.

#### **OBIETTIVO 3**

**Ambito di azione:** promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Il piano della formazione dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi 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 anche attraverso l'utilizzo di formazione on line.

Il Comune si impegna inoltre a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di eventuali apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

#### **AZIONE 3: Formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro dal congedo per maternità/paternità o dopo periodi lunghi di malattia/assettativa**

**Responsabili:** Posizioni organizzative di area;

**Destinatari:** dipendenti al rientro dal congedo per maternità/assettativa;

**Obiettivo:** Facilitare l'aggiornamento e il reinserimento dopo lunghe assenze;

**Descrizione dell'intervento:** Programmare interventi di formazione e aggiornamento per riallineare le competenze e le conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Ente/del settore di appartenenza. La formazione verrà fornita dal servizio in cui la/il lavoratrice/lavoratore è inserita/o e/o da soggetti appositamente individuati.

#### **OBIETTIVO 4**

**Ambito di azione:** facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per l'assistenza ai disabili e per il diritto alla cura.

L'Ente 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.

#### **AZIONE 4: Disciplina del part time e dei congedi**

**Responsabile:** Posizioni organizzative di area;

**Destinatari:** tutto il personale;

**Obiettivo:** Favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;

**Descrizione dell'intervento:** Per quanto possibile, sostenere le richieste di una maggiore flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolare in materia di orario, da parte delle/dei dipendenti con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli, familiari malati/non autosufficienti, problemi gravi di salute) con il ricorso, anche temporaneo, al part-time o altri congedi con garanzie di rientro al cessare delle condizioni di necessità nel modulo full time.

#### **OBIETTIVO 5**

**Ambito di azione:** promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Il Comune si impegna a raccogliere e condividere di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Il Comune si impegna alla diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet e intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

#### **AZIONE 5: individuazione di percorsi formativi**

**Responsabile:** Segretario comunale/Posizione organizzativa area amministrativa;

**Destinatari:** tutto il personale;

**Obiettivo:** Favorire l'aumento della conoscenza delle tematiche ricollegate alla pari opportunità di e nel lavoro;

**Descrizione dell'intervento:** Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet e intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

#### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale 2021/2023.

Il Piano è pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet istituzionale dell'ente ed è disponibile per tutti i dipendenti.

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