Allegato A

Comune di Barano d'Ischia

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027
(D. Lgs. 11.04.2006 n. 198)

Approvato con Deliberazione di G.C. n. ..42.. del ..31.03.2025..

INDICE GENERALE

1. FONTI NORMATIVE ..... pag. 2
2. PREMESSA ..... pag. 3
3. L'ISTITUZIONE DEL CUG …….. pag. 3
4. IL CONTESTO - ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE ..... pag. 4
5. OBIETTIVI GENERALI ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE pag. 7
5.1 ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO/ANALISI/INFORMAZIONE .. pag. 9
5.2 AZIONI POSITIVE ..... pag. 5
6. CONSIDERAZIONI FINALI …… pag. 9
7. DURATA E PUBBLICAZIONE DEL PIANO …..... pag. 11

1. FONTI NORMATIVE

L'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che le pubbliche amministrazioni a proprio interno costituiscano il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che costituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per la pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla Legge e dai CCNL.

Il D. Lgs. 198 del g. 11.04.2006 reca il "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 246 del 28.11.2005" e la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella PA e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007 contiene le misure per attuare Parità e Pari Opportunità tra uomini e donne nelle PA.

L'art. 42 comma 1 del predetto D.Lgs. 198/2006, il quale prevede che "le azioni positive, consistenti in 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"; il comma 2 dello stesso art. 42 recita: "Le azioni positive di cui al comma 1 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";

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 istituendo il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, unificando le competenze in un solo organismo. Tra i compiti attribuiti al Comitato, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 vi è anche quello di predisporre Piani di Azioni Positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

La direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativa alle "Misure per

promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche", al punto 3.6 sottolinea l'obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno i CUG (Comitato Unico di Garanzia), sottolineando altresì che per le amministrazioni di dimensioni ridotte è possibile istituire il "CUG condiviso".

2. PREMESSA

I principi ineludibili della direttiva ministeriale e delle normative suddette sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare. L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di legge ma può e deve diventare per il nostro Comune una significativa e fondamentale attenzione alla difesa delle pari opportunità tra uomini e donne.

Nell'ambito delle finalità espresse dalle normative suddette, ossia per "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene approvato il Piano triennale delle Azioni Positive del Comune di Barano d'Ischia 2025/2027.

Il Comune di Barano d'ischia, in adempimento delle predette previsioni normative ed in coerenza con quanto fatto nei precedenti piani, intende quindi perseguire anche nel triennio 2025-2027 gli obiettivi generali di promozione della cultura di genere, di raggiungimento – per quanto possibile con le risorse disponibili – dell'uguaglianza sostanziale tra le persone senza distinzione di genere e di diffusione del benessere organizzativo.

3. L'ISTITUZIONE DEL CUG

Con la deliberazione di G.C. n. 140 del 09.10.2018, esecutiva ai sensi di legge, il Comune di Barano d'ischia ha provveduto a dare attuazione al dettato legislativo sulla istituzione del "C.U.G. – Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", ai sensi dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 e dunque:

- istituire il "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Barano d'Ischia";
- di dare atto che il C.U.G. sarà composto, come previsto espressamente dall'art. 21, comma 2, della legge 183/2010, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un numero pari di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
- di approvare lo schema di disciplinare per il funzionamento del C.U.G. del Comune di Barano d'Ischia, elaborato ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità 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 (art. 21. Legge 4 novembre 2010, n. 183)".

Con determinazione n. 134-17 del 15.05.2020 è stato costituito presso il Comune di Barano d'Ischia il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183, con la nomina dei componenti, tutt'ora in carica. Il nuovo organismo ha assunto tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per

le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ed esercita i compiti previsti dalla legge, secondo le direttive emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera di parità della città Metropolitana di Napoli. Il Comitato contribuisce al miglioramento del benessere lavorativo e organizzativo ed al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, in un'ottica di continuità con le attività ed i progetti posti in essere dall'Ente.

4. IL CONTESTO - ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE

Punto di avvio della presente relazione è l'analisi della situazione del personale, effettuata sulla base dei dati rilevati al 31.12.2024, come riportati dal CUG nella Relazione e nell'All.1.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

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
.....[1] AREA F. ELEVATA QUALIFICA		1	1	2			3	2		1
AREA ISTRUTTORI	3	1	4	1	1		5	1		1
AREA OPERATORI ESPERTI									1	
AREA OPERATORI				1	2					
Totale personale	3	2	5	4	3		8	3	1	2
% sul personale complessivo	9,68 %	6,45 %	16,13 %	12,90 %	9,68 %		25,80 %	9,68 %	3,23 %	**100,00 %**

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI							**DONNE**						
Classi età / **Tipo Presenza**	<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	4	4	3				6	3	1	2	24	77,42 %
Part Time >50%	3	1	1						2				7	22,58 %
Part Time <50%														
Totale	3	2	5	4	3				8	3	1	2	31	**100, 00%**
Totale %	9,68 %	6,45 %	16,13 %	12,90 %	9,68 %				25,80 %	9,68 %	3,23 %	6,45 %	**100 %**	

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		**DONNE**		**TOTALE**	
Tipo Posizione di responsabilità	**Valori assoluti**	%	**Valori assoluti**	%	**Valori assoluti**	%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	3	9,68%	3	9,68%	6	19,36%
RESPONSABILI UFFICIO/SERVIZIO	5	16,13%	6	19,35	11	35,48%
……						
……						
……						
Totale personale						
% **sul personale complessivo**		**25,81%**		**29,03%**		**54,84%**

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<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	%
Inferiore a 3 anni	3	1	1	1					6	1			13	41,93%
Tra 3 e 5 anni									2				2	6,45%
Tra 5 e 10 anni			1										1	3,23%
Superiore a 10 anni		1	3	3	3					2	1	2	15	48,39%
Totale	3	2	5	4	3				8	3	1	2	31	**100%**
Totale %	9,68%	6,45%	16,13%	12,90%	9,68%				25,20%	9,68%	3,23%	6,45%	**100%**	

Dall'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione (Tabelle 1.1–1.4), relativi al 31/12/2024, emerge quanto segue:

- **Consistenza numerica e distribuzione di genere**: Il personale è pari a 31 unità, con una **prevalenza femminile** (circa il 58%). Questo evidenzia un buon livello di rappresentanza delle donne.
- **Fasce di età**: La fascia 41-50 anni rappresenta il gruppo più numeroso sia per gli uomini che per le donne
- , seguita dalla fascia 51-60 anni.
- **Inquadramento e profili** (Tabella 1.1): Le aree più popolate sono l'Area Istruttori e l'Area Funzionari di Elevata Qualifica. L'Area Operatori Esperti e l'Area Operatori presentano una minore incidenza, spesso con ruoli più esecutivi.
- **Posizioni di responsabilità** (Tabella 1.3): Su un totale di 6 posizioni organizzative, la ripartizione di genere risulta equa (3 uomini e 3 donne). Ciò costituisce un elemento positivo, indice di una possibile attenzione, almeno in questo specifico aspetto, all'equilibrio di genere negli incarichi di maggiore responsabilità.
- **Anzianità nei profili** (Tabella 1.4): Circa la metà del personale (48%) vanta un'anzianità superiore ai 10 anni.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

La Tabella 1.2 indica che il 77,42% del personale opera a **tempo pieno**, mentre il restante 22,58% beneficia di **part-time > 50%**. Dai dati emerge che tale formula è usufruita principalmente da donne.

Consultando le Tabelle 1.9 e 1.10 (relative a misure di conciliazione e congedi), si evince un utilizzo scarso utilizzo di congedi parentali e permessi L.104/92. In particolare si evince:

 Permessi giornalieri L.104/92: 35 giornate complessive, a prevalenza maschile (indicando che alcuni uomini ricorrono a tali permessi, verosimilmente per assistere familiari con disabilità).

 Permessi orari L.104/92: 176 ore totali, anch'esse riconducibili in buona parte a lavoratori di genere maschile.

 Congedi parentali (giornalieri): 4 giorni fruiti da personale femminile, confermando come la gestione della genitorialità e dell'assistenza ai figli sia ancora poco condivisa dalla componente maschile.

SEZIONE 3. PARITÀ / PARI OPPORTUNITÀ

Formazione (Tabella 1.11): analizzando i dati relativi al **personale dirigenziale** (Tabella 1.6), si osserva che:

- 3 uomini (9,68%) e 3 donne (9,68%) possiedono un **titolo di laurea.**

Nel complesso, quindi, la fascia dirigenziale si contraddistingue per un livello di istruzione universitario di alto livello. La sostanziale parità numerica tra uomini e donne suggerisce una distribuzione equilibrata di genere per il raggiungimento almeno della laurea come titolo d'accesso alla dirigenza.

Per il **personale non dirigenziale** (Tabella 1.7), emerge un quadro più variegato:

- Una quota di 3 uomini (9,68%) con titolo inferiore al diploma superiore;
- 9 persone (29,03% del totale) con diploma di scuola superiore (6 uomini e 3 donne);
- 13 unità (41,93%) con laurea, ripartite tra 5 uomini (16,13%) e 8 donne (25,81%);

La distribuzione dei titoli di studio mostra pertanto una prevalenza di personale con diploma o laurea. In particolare, il segmento di donne laureate (25,81%) sia superiore a quello degli uomini laureati (16,13%).

Differenziali retributivi (Tabella 1.5): La Tabella 1.5 riporta la **retribuzione netta media** (comprensiva di trattamento accessorio e straordinari) per il personale a tempo pieno, suddivisa per genere e per area di inquadramento:

- **Area Funzionari Elevata Qualificazione**: la retribuzione media maschile è pari a € 10.988,81, mentre quella femminile ammonta a € 9.714,69. Il differenziale è di circa € 1.274,12 a favore degli uomini.
- **Area Operatori Esperti**: risulta valorizzata unicamente la retribuzione media femminile (€ 1.830,01), senza un corrispettivo per gli uomini, probabilmente perché in questa area non vi sono dipendenti di genere maschile a tempo pieno.
- **Area Operatori**: compare solo la retribuzione media maschile (€ 4.690,62), il che suggerisce che in questo profilo non siano presenti donne a tempo pieno.
- **Area Istruttori**: si registra il divario più marcato, con € 13.491,30 per gli uomini e € 8.902,14 per le donne, con uno scostamento di oltre € 4.500.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dall'analisi dei dati illustrati, emergono:

In primo luogo, la **composizione numerica** – con una prevalenza femminile intorno al 58%.

Sotto il **profilo retributivo** l'**Area Istruttori** mostra il divario più marcato.

Quanto alla **conciliazione vita-lavoro**, si riscontra un uso ridotto di misure come i congedi parentali e in particolare, i congedi parentali sono fruiti quasi esclusivamente dalle donne. Di contro, i permessi L.104 vengono richiesti più di frequente dagli uomini.

Sul **versante formativo** fra i dirigenti si registra una parità di accesso alla laurea (3 donne e 3 uomini laureati). In particolare, emerge che fra i non dirigenti vi è una buona quota di laureati, con prevalenza femminile, e un numero più esiguo di uomini con titolo inferiore al diploma.

I dati soprariportati, riferiti alla data del 31.12.2024, dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per la categoria D. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

E' presente un Segretario Comunale donna.

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 ai due terzi.

5. OBIETTIVI GENERALI

Per il triennio 2025-2027, e in particolare per l'anno 2025, muovendo da una analisi di sintesi del monitoraggio effettuato per l'anno 2024 e dalle necessità rilevate su segnalazioni e sollecitazioni

ricevute dal CUG, si confermano gli obiettivi degli anni precedenti e si definiscono quelli nuovi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale rispettoso delle differenze:
• ispirato al valore della pari dignità delle persone
• fondato sulla realizzazione delle pari opportunità
• orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
• attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
• impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.
In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.
Le azioni positive vengono declinate nei Piani delle attività delle singole strutture organizzative coinvolte.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, il Comune di Barano d'Ischia conferma e quindi favorisce l'adozione delle misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della situazione familiare delle lavoratrici e dei lavoratori, con i seguenti obiettivi generali:
-intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
-favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- consentire, *in primis* al personale non in modalità lavorativa smart, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro fino al 50% del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazioni tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc…Tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Il Piano considera inoltre quanto previsto dal D. Lgs. n. 105 del 30 giugno 2022, recante l'"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio". Il predetto decreto prevede disposizioni per migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Salvo che sia diversamente specificato, le sue previsioni si applicano anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.
Il Piano 2025-2027 tiene infine conto, da un lato, delle attività svolte, delle iniziative intraprese e dei risultati conseguiti nel corso dello scorso triennio nonché, dall'altro, di quanto emerso nel corso del medesimo periodo nel settore delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Il presente Piano è articolato, per l'anno 2025, in due parti:
I. una prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, utili all'Amministrazione e al Comitato Unico di Garanzia per calibrare le proprie iniziative;
II. una seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti azioni e priorità specifiche per ogni linea di intervento individuata.

5.1 ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO/ANALISI/INFORMAZIONE

- Monitorare con un'indagine interna, tramite somministrazione di un questionario *ad hoc* su: percentuale del personale in servizio presso l'Amministrazione soddisfatto delle modalità di attuazione del Lavoro Agile, su eventuali proposte migliorative (revisione procedure amministrative, miglioramento sistemi informativi, formazione di personale e dirigenti, ecc.) e sugli impatti sociale (migliore organizzazione familiare, assistenza conviventi, ecc.), ambientale (distanza casa-lavoro, mezzo trasporto utilizzato, tempi spostamento), economico e professionale (maggiore fiducia e responsabilità, competenze meglio finalizzate, ecc.) derivanti dall'adozione di tale modalità di lavoro.
- Promuovere iniziative di informazione e sensibilizzazione relativamente alle opportunità di carriera e alle procedure concorsuali al fine di aumentare il bacino di possibili candidati e candidate interessati alle opportunità offerte dall'Amministrazione.

5.2 AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

1. **Lavoro agile - smart working:**

Obiettivo: favorire la flessibilità organizzativa e l'applicazione della normativa inerente il lavoro agile.

Azione positiva 1: Garantire ai dipendenti un'ampia e diffusa comunicazione dell'adozione del piano del lavoro agile approvato presso tutte le amministrazioni, con la disciplina specifica e l'elenco delle attività lavorative che possono essere svolte da remoto.
Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

Azione positiva 2: Monitorare la disciplina normativa inerente il lavoro agile, con aggiornamenti ed eventuali estensioni a riguardo.
Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

Azione positiva 3: Garantire il rispetto della prevista rotazione della fruizione del lavoro agile da parte dei dipendenti.
Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

2. **Benessere organizzativo:**

Obiettivo: stimolare il lavoro di gruppo, la capacità di lavorare insieme, anche a più livelli e con interrelazione tra i diversi uffici presenti nell'ente.

Azione positiva 1: Prevedere all'interno del piano di formazione una adeguata formazione al lavoro in team, per supportare il lavoro di gruppo, sia all'interno dei singoli servizi che tra i diversi settori dell'ente al fine di favorire un approccio di processo trasversale/intersettoriale all'interno dei procedimenti amministrativi.
Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

3. **Orari di lavoro e flessibilità:**

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione e della vita privata.

Azione positiva 1: Prevedere un'organizzazione lavorativa dei servizi che contempli la possibilità di soddisfare le esigenze espresse dai dipendenti, con flessibilità e articolazione oraria differente, a seconda delle situazioni.
Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

Azione positiva 2: Per i dipendenti che rientrano da periodi di assenza, connessi a motivi familiari o di salute, offrire la possibilità di concordare le modalità di impiego lavorativo che consentano di soddisfare al meglio le esigenze personali con quelle di servizio.

Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

4. Formazione:

Obiettivo: promuovere le attività formative che, in base alle esigenze dell'Ente, consentano a tutti i dipendenti di sviluppare, nell'arco del triennio, una propria crescita professionale.

Azione positiva 1: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

Azione positiva 2: Al fine di realizzare un percorso condiviso che porti all'approvazione del piano della formazione, mappare le esigenze dei dipendenti all'interno dei singoli settori.
Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

Azione positiva 3: Realizzazione di percorsi formativi sulle pari opportunità da un punto di vista sia normativo sia di sostegno.
Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

Azione positiva 4: Attivare percorsi di reinserimento professionale nell'ambiente di lavoro del personale che rientrano da periodi di assenza.
Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

5. Informazione:

Obiettivo: favorire la conoscenza da parte dei dipendenti sull'attività svolta dall'Amministrazione in materia di pari opportunità e sulle disposizioni normative.

Azione positiva 1: Diffondere note informative relative alle normative di tutela dei diritti di cura familiare.
Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

Azione positiva 2: Garantire consulenza e informazione riguardo le novità in materia di rapporto di lavoro pubblico
Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

Azione positiva 3: Promuovere la conoscenza del CUG e del Piano di Azioni Positive, organizzando specifiche giornate di conoscenza e informazione.
Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

6. Flessibilità organizzativa:

Obiettivo: adottare la maggiore e possibile flessibilità organizzativa del lavoro.

Azione positiva 1: Regolamentare le mobilità verso i Comuni fornendo adeguata pubblicità dei ruoli vacanti, che potranno essere oggetto di bandi di mobilità esterna.
Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

7. Benessere dei dipendenti:

Obiettivo: welfare interno.

Azione positiva 1: Promuovere forme di agevolazione nei confronti dei dipendenti e delle loro famiglie relative a servizi offerti in ambiti extra-lavorativi ad esempio culturale, sportivo.
Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

8. Sviluppo carriera e professionalità

***Obiettivo**: 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.*

Azione positiva 1: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

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

Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

6. CONSIDERAZIONI FINALI

Nel periodo di vigenza del Comitato Unico di Garanzia saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un continuo aggiornamento del piano.

7. DURATA E PUBBLICAZIONE DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2025/2027).

Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente.