

2.2.2 Azioni Positive

Le amministrazioni sono vincolate a darsi il Piano delle Azioni Positive, documento che confluisce ai sensi delle previsioni dettate dal [D.P.R. n. 81/2022](#) nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, anche se lo schema di PIAO tipo di cui al prima citato Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e dell'Economia e Finanze non ne fa menzione. Si ritiene utile che esso sia compreso, quanto meno nelle sue linee guida, nel PIAO.

Ai sensi dell'art. 48 del [D.Lgs. n. 198/2006](#) "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le PA devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità.

Le disposizioni del citato D.Lgs. hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito. La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).

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 o altre categorie sociali.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore come dati complessivi a due terzi.

La predisposizione dei piani è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

DESCRIZIONE GENERALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2024

Al 31 dicembre 2024 il numero dei dipendenti a tempo indeterminato era il seguente:

Categoria FUNZIONARI donne 3	Categoria FUNZIONARI uomini 4	Totale categoria FUNZIONARI 7
Categoria ISTRUTTORI donne 4	Categoria ISTRUTTORI uomini 5	Totale categoria ISTRUTTORI 9
Categoria OPERATORI ESPERTI donne 5	Categoria OPERATORI ESPERTI uomini 4	Totale categoria OPERATORI ESPERTI 9
Categoria OPERATORI donne 1	Categoria OPERATORI uomini 0	Totale categoria OPERATORI 1
Totale donne 13	Totale uomini 13	Totale 26

Il numero dei dipendenti in part time era alla stessa data il seguente:

Categoria ISTRUTTORI donne 1	Categoria ISTRUTTORI uomini 1	Totale categoria ISTRUTTORI 2
Categoria OPERATORI ESPERTI donne 1	Categoria OPERATORI ESPERTI uomini 1	Totale categoria OPERATORI ESPERTI 2
Totale donne 2	Totale uomini 2	Totale 4

SITUAZIONE DETTAGLIATA DELLA DOTAZIONE ORGANICA

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

Classi età	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	
FUNZIONARI	0	0	0	4	0	1	0	0	1	1	7
ISTRUTTORI	0	1	2	1	1	0	0	1	3	0	9
OPERATORI ESPERTI	0	1	3	0	0	0	1	1	3	0	9
OPERATORI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Totale personale	0	2	5	5	1	1	1	2	8	1	26
% sul personale complessivo	0%	8%	19%	19%	4%	4%	4%	8%	31%	4%	
					50%					50%	

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

Classi età	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	
TEMPO PIENO	0	2	3	5	1	1	1	1	7	1	
PART TIME >50	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	
PART TIME <50	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	
Totale personale	0	2	5	5	1	1	1	2	8	1	
% sul personale complessivo	0%	8%	19%	19%	4%	4%	4%	8%	31%	4%	
					50%					50%	

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Incarico di Eq	2	50%	2	50%	4	100%
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo		50%		50%		100%

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

Classi età	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	
<3		1	3			1					
tra 3 e 5		1					1	1	1		
tra 5 e 10								1			
> 10 a			2	5	1			1	6	1	
Totale personale	0	2	5	5	1	1	1	3	7	1	
% sul personale complessivo	0%	8%	19%	19%	4%	4%	4%	12%	27%	4%	
					50%					50%	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI Retribuzione netta media	DONNE Retribuzione netta media	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
UNIONI	2756075	2841292	85217	309
INTUTTOI	2287486	2257050	30436	133
OPERATORI ETCETI	2178263	2209396	31133	143
OPERATORI		149565		0
Totale personale				7777%
% sul personale complessivo				

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea a ciclo unico a triennale	1	50	1	50	2	769
Laurea a ciclo unico a biennale	6	50	6	50	12	4615
Laurea	6	50	6	50	12	4615
Titolo professionale					0	
% personale totale					26	7777%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO SVOLTI NEL 2024

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
GIURIA CONCORSO	5	625	3	375	8	100
Totale personale	5		3			7777%
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi età	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.	%
Permessi alle famiglie di part time e a richiesta														
Permessi alle famiglie di telelavoro														
Permessi alle famiglie dell'orario ridotto														
Permessi alle famiglie di orari flessibili														
Altri permessi e licenze oltre ai permessi di cui sopra														
Totale														
Totale %														100%

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	altri	%	altri	%	altri	%
N. di altri	13	46,3	15	53,7	28	
N. di altri	90	32,5	184	67,5	274	
N. di altri	0		0		0	
N. di altri	0		0		0	
Totale	103	100	199	100		
% sul personale complessivo						

DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

➤ **OBIETTIVO N 1** Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dei fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.

L'Ente si è impegnato a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si dovevano concretizzare nell' istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente, l'effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

Nel mese di marzo è stato somministrato a tutto il personale un questionario sul benessere organizzativo a cui hanno partecipato 21 dipendenti su 26 (14 donne e 7 uomini).

Le sezioni dedicate alla valutazione dell'ambiente di lavoro e al monitoraggio di eventuali azioni subite, tra le quali le molestie sessuali ingiustizie nella concessioni di permessi congedi, incarichi e incentivi economici, intolleranze per diversità, episodi di molestie, clima ostile degradante e umiliante non hanno evidenziato situazioni critiche, la % più alta delle risposte si colloca nella fascia Per nulla o Poco.

Unica eccezione la domanda "Ingiustizie nell'attribuzione di incarichi e di incentivi economici" che per la categoria delle donne si è collocata per 11 su 14 questionari nella fascia Abbastanza Molto.

➤ **OBIETTIVO N. 2** garantire le pari opportunità in materia di formazione professionale, aggiornamento e qualificazione professionale

L'Ente si è impegnato a garantire la formazione tenendo conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità alle lavoratrici e ai lavoratori di frequentare corsi, giornate di formazione, convegni, valutando la possibilità di articolazione oraria, e dislocazione accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia o regime di prestazione oraria ridotta. In particolar modo per la formazione obbligatoria la partecipazione alle due giornate dedicate all'approfondimento della casistica degli incarichi extraistituzionali e all'anticorruzione con le novità dell'anno, è stata autorizzata la richiesta di lavoro straordinario a recupero o la modifica del giorno di rientro per conciliare le esigenze familiari e personali dei dipendenti con l'obbligo di formazione.

➤ **OBIETTIVO N. 3** Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

L'Ente si è impegnato a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;

- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Il questionario sul benessere organizzativo nella sezione dedicata a "situazioni di stress nel lavoro o ambiente di lavoro" ha evidenziato una situazione di sostanziale equilibrio tra soddisfatti e insoddisfatti nelle domande relative ai rapporti tra le persone e al mancato coinvolgimento nelle decisioni.

Mentre per quanto riguarda la carenza di comunicazione e trasparenza, il mancato coinvolgimento nelle decisioni, il carico di lavoro eccessivo o scarso e la carenza di incentivi, la percentuale più alta, due terzi delle risposte in media, si colloca nella fascia che corrisponde ad una situazione di sofferenza.

➤ **OBIETTIVO N. 4** Utilizzo di forme di flessibilità oraria in caso in specifiche situazioni di disagio.

➤ **Analisi/Stato di fatto, flessibilità all'interno dell'Ente**

L'ente di è impegnato ad effettuare una verifica sulla flessibilità dell'orario di lavoro e individuazioni di eventuali altre tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare.

Il regolamento vigente che disciplina l'orario di lavoro e l'articolo 19 del CDI sottoscritto il 06/05/2024 prevedono casistiche di estensione della flessibilità orario giornaliera di 30 minuti orari nell'orario di ingresso e uscita per situazioni legate alla tutela della maternità, paternità, dipendenti o presenza di familiari portatori di disabilità ai sensi della legge 104/92, dipendenti inseriti in progetti terapeutici di recupero. Non sono state riscontrate criticità all'applicazione delle norme regolamentari e contrattuali citate nel corso dell'anno.

INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

L'ente ha in programma le seguenti iniziative per il triennio 2025/2027:

- **OBIETTIVO N 1** Promozione di moduli formativi obbligatori del tipo "Riforma Mentis" prevedendo uno specifico obiettivo di performance nell' anno 2025 per promuovere la cultura del rispetto nei posti di lavoro e per favorire un ambiente di lavoro orientato alla parità di genere e alle pari opportunità;
- **OBIETTIVO N. 2** garantire le pari opportunità in materia di formazione professionale, aggiornamento e qualificazione professionale;
- **OBIETTIVO N. 3** Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- **OBIETTIVO N. 4** Implementazione del lavoro da remoto e del lavoro agile.

OBIETTIVO N. 1

Promozione di moduli formativi obbligatori del tipo "Riforma Mentis" prevedendo uno specifico obiettivo di performance nell'anno 2025 per promuovere la cultura del rispetto nei posti di lavoro e per favorire un ambiente di lavoro orientato alla parità di genere e alle pari opportunità

L'Ente si impegna ad promuovere la partecipazione di tutto il personale al corso on line Riforma Mentis sulla piattaforma Syllabus, tramite uno specifico obiettivo di performance, per promuovere la cultura del rispetto, della parità di genere e delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Il corso on line potrà essere seguito in modalità asincrona e completato, interrompendolo e riprendendolo in autonomia in qualsiasi momento .

INDICATORE: Percentuale di partecipazione dipendenti

Valore atteso anno 2025:100%

OBIETTIVO N. 2

Garantire le pari opportunità in materia di formazione professionale, aggiornamento e qualificazione professionale

A seguito dell'approvazione della direttiva del ministro della pubblica istruzione in materia di formazione del personale dipendente e con il fine di approvare un piano della formazione che consente il raggiungimento del monte ore annuo minimo di 40 ore di formazione minime annue pro capite sarà avviato un monitoraggio delle esigenze formative per settore di appartenenza e una disamina degli obiettivi strategici di sviluppo delle competenze del personale secondo le esigenze organizzative dell'Ente.

Nella programmazione della formazione si dovrà quindi tener conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità alle lavoratrici e ai lavoratori di frequentare corsi, giornate di formazione, convegni, valutando la possibilità di articolazione oraria, e dislocazione accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia o regime di prestazione oraria ridotta.

Sarà prestata particolare attenzione a quei lavoratori e lavoratrici assenti dal lavoro a vario titolo (maternità, paternità, malattia, esigenze di cura) favorendo la loro partecipazione ad iniziative formative in modalità asincrona.

INDICATORE: Percentuale di partecipazione alla formazione e all'aggiornamento professionale suddivisa per genere

Valore atteso anno 2025 – 2027 :70% uomini 70% donne

OBIETTIVO N. 3

Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità di professionalità che richiedono un'alta specializzazione, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.
- somministrazione di un nuovo questionario per valutare il grado di soddisfazione da parte dei lavoratori dell'organizzazione degli spazi di lavoro (spazi adeguati in relazione al numero dei componenti gli uffici, salubrità dei locali, ergonomia degli arredi, strumenti/attrezzature, vie di fuga e di circolazione negli uffici per dipendenti con disabilità).
- programmazione di percorsi di formazione per il personale incaricato di dirigere le aree organizzative a carattere attitudinale/motivazionale, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra le aree organizzative stesse e nell'ottica di motivare il personale e rendere l'ambiente di lavoro attento al benessere di tutti i dipendenti

INDICATORE: Monitoraggio del benessere lavorativo e azioni per garantire un luogo di lavoro sicuro e sereno

Valore atteso anno 2025 – 2027 :somministrazioni di questionari, programmazione di percorsi di formazione delle posizioni apicali

OBIETTIVO N. 4

Implementazione del lavoro da remoto e del lavoro agile

L'Ente si impegna ad approvare specifici regolamenti per implementare l'esperienza del lavoro da remoto e del lavoro agile, con particolare attenzione anche agli elementi di responsabilizzazione delle persone, orientamento ai risultati, fiducia in ottica di cambiamento culturale e nell'ottica della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, infortuni con recuperi medio lunghi con conseguenti terapie post infortunio ma che permettono lo svolgimento dell'attività lavorativa assegnata con orari di lavoro flessibili presso il proprio domicilio).

L'Ente si impegna a:

- approvare specifica regolamentazione a livello di ente;
- acquisire ed implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza;
- ridefinire le forme organizzative e dei processi, mantenendo comunque la possibilità di interconnessione tra i lavoratori ed aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi di lavoro coinvolti;

- adeguare i propri sistemi di controllo interno in modo che siano compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;
- definire l'obiettivo di garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con il lavoro a distanza o il lavoro agile;
- sviluppare il lavoro agile, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le potenzialità in termini di maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra amministratori, dirigenza, responsabili e collaboratori, per facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili"

INDICATORE: agevolare l'accoglienza di istanze di lavoro in modalità agile o lavoro a distanza

Valore atteso anno 2025: approvazione di una specifica regolamentazione a livello di ente

2.2.3 Obiettivi per garantire l'accessibilità fisica e digitale, con particolare riferimento ai portatori di handicap ed ai cittadini ultrasessantacinquenni

Nell'ambito degli obiettivi strategici direttamente correlati alla creazione di valore pubblico, l'Amministrazione di Cornuda si ripropone, di realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, semplificando e reingegnerizzando le procedure, in conformità alle misure ed agli obiettivi di digitalizzazione previsti dall'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale.

Accessibilità fisica

Per accessibilità fisica si intende la capacità delle strutture dell'Ente di consentire a qualsiasi utente, e anche a coloro che necessitano di supporti fisici di assistenza (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.), di accedere agli ambienti fisici senza discriminazioni, di utilizzare le strutture e, in particolare, di raggiungere, entrare, fruire degli ambienti in condizioni di adeguata sicurezza e autonomia, con superamento delle barriere di tipo architettonico, che rappresentano impedimenti alla piena accessibilità dal punto di vista della sicurezza. L'Ente deve definire nel DUP gli obiettivi di accessibilità fisica, tenendo conto che, negli edifici pubblici, deve essere garantito un livello di accessibilità degli spazi interni tale da consentire la fruizione dell'edificio sia al pubblico che al personale in servizio, secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del D.M. Lavori Pubblici 14 giugno 1989, n. 236.

Per gli spazi esterni di pertinenza degli stessi edifici, il necessario requisito di accessibilità si considera soddisfatto se esiste almeno un percorso per l'accesso all'edificio fruibile anche da parte di persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale.

Ciò premesso, in questa Sottosezione sono definiti gli obiettivi e gli strumenti finalizzati a realizzare la piena accessibilità fisica.

A tal fine, rilevano le modalità e azioni idonee a rimuovere le barriere architettoniche, che sono costituite:

- a) dagli ostacoli fisici, fonte di disagio per la mobilità di chiunque ed in particolare di coloro che, per qualsiasi causa, hanno una capacità motoria ridotta o impedita in forma permanente o temporanea;
- b) dagli ostacoli che limitano o impediscono a chiunque la comoda e sicura utilizzazione di spazi, attrezzature o componenti;
- c) dalla mancanza di accorgimenti e segnalazioni che permettono l'orientamento e la riconoscibilità dei luoghi e delle fonti di pericolo per chiunque e in particolare per i non vedenti, per gli ipovedenti e per i sordi.

Può trattarsi di:

- ostacoli o impedimenti fisici (percorsi pedonali stretti, altezza eccessiva di oggetti, gradini posti in corrispondenza degli accessi); - ostacoli percettivi (assenza di punti di riferimento, impercettibilità di oggetti, errata illuminazione degli ambienti); - fonti di disagio (difficoltà nella prensilità, rampe di raccordo non adeguate o con pendenze errate, percorsi scoperti); - fonti di pericolo (pavimentazioni sdruciolevoli, porte o vetrate non opportunamente segnalate, presenza di elementi di inciampo); - cause di affaticamento (rampe troppo lunghe o con eccessiva pendenza, lunghe scale, corrimano non adeguati, fondi poco compatti, presenza di tappeti ecc.).

L'Ente ha previsto gli obiettivi di accessibilità fisica nel presente documento di programmazione, che andrà ad aggiornare il DUP. Nella Tabella che segue sono indicate le modalità e azioni finalizzate a realizzare un miglioramento dell'accessibilità fisica.

Si evidenzia che il Comune di Cornuda ha la propria sede municipale all'interno di un fabbricato che è già dotato di due ingressi privi di barriere architettoniche e di elevatore per l'accesso ai piani superiori.

ANNO	ACCESSIBILITÀ FISICA MODALITÀ E AZIONI (DESCRIZIONE) 2025 – 2027	Accessibilità agli Uffici (DESCRIZIONE)
2025	Accessibilità agli uffici	Con i lavori di riqualificazione dell'area a nord del municipio è previsto lo spostamento del parcheggio che renderà più funzionale l'accesso al municipio da parte degli utenti che si recano negli uffici comunali o al mercato. Con il rifacimento del parcheggio verranno inoltre raddoppiati (da uno a due) i posti riservati all'utenza diversamente abile.

Accessibilità digitale

Per accessibilità digitale si intende la capacità dei sistemi informatici dell'Ente di consentire a qualsiasi utente, e anche a coloro che necessitano di supporti di assistenza quali tecnologie assistive o configurazioni particolari (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.), di accedere ai servizi digitali senza discriminazioni.

L'art. 9, comma 7, del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 prevede che, entro il 31 marzo di ogni anno, le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 pubblichino nel proprio sito web gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente.

L'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) ha emanato le Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, che hanno lo scopo di definire: - i requisiti tecnici per l'accessibilità degli strumenti informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili; - le metodologie tecniche per la verifica dell'accessibilità degli strumenti informatici; - il modello della dichiarazione di accessibilitàL- la metodologia di monitoraggio e valutazione della conformità degli strumenti informatici alle prescrizioni in materia di accessibilitàL - le circostanze in presenza delle quali si determina un onere sproporzionato.

Secondo le disposizioni vigenti, le P.A. devono:

- effettuare le verifiche dell'accessibilità degli strumenti informatici (siti web e app), al fine di valutare lo stato di conformitàL
- effettuare una "verifica soggettiva" per contratti di fornitura sopra soglia comunitaria;
- compilare e pubblicare una "Dichiarazione di Accessibilità" (sotto la responsabilità del Responsabile per la transizione al digitale - RTD) tramite l'applicazione form.agid.it. Nella dichiarazione potranno essere previste eventuali deroghe all'accessibilità;
- predisporre un "meccanismo di feedback" per consentire ai cittadini di inviare una segnalazione (prima istanza).

L'Agenzia effettua il monitoraggio dei siti web e delle app su un campione rappresentativo, relazionando ogni 3 anni alla Commissione europea sui risultati del monitoraggio.

Al fine di supportare le pubbliche amministrazioni nell'attività di definizione e pubblicazione degli obiettivi annuali di accessibilità è disponibile l'applicazione web "Form AGID". A partire dal 2022, la pubblicazione degli obiettivi di accessibilità può, quindi, essere effettuata tramite detta applicazione, raggiungibile al seguente URL: <https://www.agid.gov.it/it/design-servizi/accessibilita/obiettivi-accessibilita>.

Ciò premesso, in questa Sottosezione sono definite le modalità e azioni finalizzate a realizzare gli obiettivi di piena accessibilità digitale dell'Amministrazione.

Gli obiettivi di accessibilità digitale per l'esercizio 2025, sono riportati nella seguente tabella:

AREA DI INTERVENTO	INTERVENTI DA REALIZZARE	TEMPI ADEGUAMENTO	DI
Sito web istituzionale	Formazione - Aspetti normativi, Formazione - Aspetti tecnici Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	31.12.2025	
Siti web tematici	Formazione - Aspetti normativi Formazione - Aspetti tecnici Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	31.12.2025	
Sito intranet	Formazione - Aspetti normativi Formazione - Aspetti tecnici Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	31.12.2025	
Postazioni di lavoro	Formazione - Aspetti normativi Formazione - Aspetti tecnici Organizzazione del lavoro - Piano per l'acquisto di soluzioni hardware e software	31.12.2025	
Organizzazione del lavoro	Org. del lavoro - Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali	31.12.2025	