



CITTÀ DI GARDONE VAL TROMPIA

PROVINCIA DI BRESCIA

Sezione 3.5 del Piao 2025-2027 approvato con
Delibera di G.C. n. 41 del 31/03/2025

Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027



*Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. del
ex art. 48 D. lgs. n. 198/2006*

*"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,
norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246"*

SOMMARIO

PREMESSA	3
FONTI NORMATIVE	5
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	7
OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE	12
OBIETTIVO 1: AREA DELLE RISORSE UMANE	12
OBIETTIVO 2: AREA DELLA COMUNICAZIONE.....	13
OBIETTIVO 3: AREA DELLA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO	14
OBIETTIVO 4: AREA LOGISTICA STRUTTURALE	15
DISPOSIZIONI FINALI.....	15

PREMESSA

Il D.lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” ha come obiettivo primario *“eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, 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, civile e in ogni altro campo”*.

L'**articolo 48** prevede che ogni Amministrazione pubblica predisponga un **Piano di Azioni Positive**, di durata triennale, che miri ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le **Azioni Positive** sono **misure temporanee speciali** che, superando il principio della mera uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. In particolare,

- misure “speciali”: specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta;
- misure “temporanee”: necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive hanno lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 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;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La recente Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva 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”*, con l'intento di rafforzare i CUG all'interno delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, la Direttiva n. 2/2019 specifica che *“La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace”*.

Ai sensi dell'art. 1 del DPR n. 81 del 24 giugno 2022 il Piano di Azioni Positive è un adempimento assorbito nel Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O).

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), nell'ambito dei suoi compiti propositivi, deve indicare all'Amministrazione le **azioni positive** al fine della predisposizione del “Piano triennale di Azioni Positive” che l'Amministrazione è tenuta ad adottare ai sensi dell'art. 48 del d. lgs. n. 198 del 2006.

Nell'ambito dei compiti di verifica, il CUG deve presentare entro il 30 Marzo di ogni anno all'organo di indirizzo politico - amministrativo, una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, formulata in base ai dati e alle informazioni forniti dall'Amministrazione, contenente un'apposita sezione sull'attuazione del suddetto Piano triennale.

Tale relazione deve essere trasmessa anche al Nucleo Interno di Valutazione (NIV) ed è rilevante ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Amministrazione e di quella individuale del Dirigente responsabile. Entro la stessa data, la relazione del CUG deve essere inviata al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità.

Il Piano sarà soggetto ad una verifica periodica (annuale) da parte del CUG, in relazione alla sua attuazione, e verrà allegato al Piano integrato di attività e organizzazione dell'anno successivo.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027 del Comune di Gardone Val Trompia rappresenta uno strumento utile per offrire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

FONTI NORMATIVE

Legge 20 maggio 1970, n. 300, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”

Legge 10 aprile 1991, n. 125, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

D.lgs. 8 marzo 2000, n. 53, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”

D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53”

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni e integrazioni

D.lgs. 9 luglio 2003, n. 215, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”

D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”

D.lgs. 1° aprile 2006, n. 198, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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”

D.lgs. 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”

Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”

Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere

D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”

Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**)

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017

Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del **25 settembre 2018** con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano

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;

Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25;

Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Prima di procedere alla descrizione delle azioni e degli obiettivi previsti nel Piano per le diverse annualità, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata della composizione del personale del Comune di Gardone Val Trompia.

Al 31 dicembre 2024 il personale dipendente a tempo indeterminato è pari a 53 unità, a cui si aggiungono due Dirigenti, un dipendente a tempo determinato e il Segretario generale, per un totale di 57 unità.

Come si può evincere dalla tabella, si tratta di una popolazione prevalentemente femminile: le donne, infatti, sono il 64.2% del totale.

Altra caratteristica del personale comunale, sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione, è l'età (età media 46): si riscontra che solo 6 dipendenti hanno meno di 30 anni, mentre la maggioranza dei dipendenti (il 30,3%) ha un'età compresa tra i 51 e i 60 anni.

Ripartizione del personale per Area, genere e fascia di età

	genere	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% su Area
OPERATORI ESPERTI	M	1	1		3		5	50%
	F			1	2	2	5	50%
ISTRUTTORI	M	3	4		1	1	9	33.3%
	F	1	1	6	8	2	18	66.6%
FUNZIONARI ED E.Q.	M		1	3			4	25%
	F	1	5	4	1	1	12	75%
DIRIGENTI	M				1	1	2	100%
SEGRETARIO	F				1		1	100%

totale	F	2	6	11	12	5	36	64.2%
	M	4	6	3	5	2	20	35.7%
	generale	6	12	14	17	7	56	100%

Le specifiche relative alla situazione del personale sono contenute nella Relazione Cug che si trova al seguente link (la situazione del personale fa riferimento all'anno 2023, ultimo dato attualmente disponibile):

<https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-gardone-val-trompia-2024>

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027 ricomprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Area delle Risorse Umane

Obiettivo 2: Area della Comunicazione

Obiettivo 3: Area della Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Obiettivo 4: Area Logistica strutturale

Per ogni obiettivo generale sono definite specifiche azioni positive, che rappresentano le operazioni concrete tese ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini.

Gli obiettivi generali raggruppano le azioni sulla base della *finalità principali* e contengono, per ciascuna azione, l'indicazione temporale della loro attuazione e l'indicazione dell'ufficio competente che dovrà curare gli aspetti di coordinamento e/o di realizzazione delle attività previsto nel singolo intervento.

La durata del Piano e quindi l'ambito temporale di realizzazione delle azioni di parità in esso contenute è triennale (1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2027) ed è aggiornato annualmente.

L'Amministrazione si impegna a considerare nell'arco temporale del triennio anche altri aspetti, non segnalati in precedenza, utili a favorire lo sviluppo delle pari opportunità e degli interventi di conciliazione tra tempi di cura e tempi di lavoro e si impegna a garantire, con le risorse necessarie il funzionamento del CUG e a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e gli obiettivi raggiunti ogni anno.

Il Piano è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'*Albo-online*, nella Amministrazione trasparente e nella Intranet dell'Ente; nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

Obiettivo 1: Area delle Risorse Umane

L'obiettivo primo ha lo scopo di favorire la **valorizzazione delle risorse umane** presenti nell'Ente.

➤ **Azione positiva n. 1.1: Benessere organizzativo**

Il concetto di benessere organizzativo è complesso e di ampie vedute e può essere condizionato, nella sua percezione, sia dalle scelte dell'Ente a livello generale in materia di personale, sia dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai Dirigenti delle singole strutture in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni e di obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti nel lavoro svolto.

Nel corso del 2024 è stata effettuata una rilevazione del benessere organizzativo percepito dai dipendenti; l'indagine è stata possibile grazie alla somministrazione di un questionario, al fine di rilevare eventuali situazioni di disagio e consentire all'Ente di poter introdurre specifici correttivi organizzativi che possano migliorare il "benessere organizzativo" e favorire la motivazione professionale del personale dipendente. L'indagine è stata impostata in modo tale da tutelare l'anonimato dei partecipanti. Nel corso del triennio 2025-2027 l'azione positiva sarà quella di valutare, con l'ausilio della relazione fornita dalla psicologa della Civitas, azioni correttive e di miglioramento in modo da favorire un buon clima lavorativo e la motivazione

dei dipendenti.

Attori coinvolti: CUG e Ufficio Risorse umane.

➤ **Azione positiva n. 1.2: Sviluppo organizzativo**

Al fine di perseguire maggiormente l'obiettivo delle Pari Opportunità, nel corso del triennio 2025/2027 saranno poste in essere le seguenti attività:

- assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere diverso;
- redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale 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 apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;

Attori coinvolti: Ufficio Risorse umane e dirigenti/responsabili.

Obiettivo 2: Area della Comunicazione

Il fine del secondo obiettivo è migliorare la comunicazione tra uffici e tra colleghi all'interno dell'Ente, oltre a promuovere e diffondere le informazioni e le buone prassi al fine di favorire una continua formazione professionale dei dipendenti.

➤ **Azione positiva n. 2.1: Formazione e aggiornamento**

Valorizzazione del personale attraverso l'attuazione di un programma della formazione che ponga particolare attenzione alle attitudini e alle competenze personali, anche sulla base del Piano della formazione che sarà inserito nel Piao 2025-2027, sez. 3.4 e che costituirà la base portante della formazione impartita, anche attraverso strumenti quali la piattaforma Syllabus e l'associazione all'ACSEL.

Gli ambiti formativi riguarderanno le seguenti tematiche:

- il comportamento organizzativo: modelli di comunicazione, clima e cultura;
- gli effetti della comunicazione efficace sulla motivazione all'impegno lavorativo;
- lavoro di gruppo e leadership;
- formazione digitale tesa ad arricchire le competenze informatiche del personale.

Attori coinvolti: Dirigenti e responsabili.

➤ **Azione positiva n. 2.2: Comunicazione interna**

Il tema della comunicazione interna ed il tema della trasparenza rappresentano dei punti

cruciali ai fini del benessere organizzativo e lavorativo. L'obiettivo è quello di favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni ed una gestione più collaborativa e partecipata che punti a rafforzare la motivazione e il senso di appartenenza all'organizzazione.

A tal fine, l'Ufficio Innovazione Tecnologica è stato promotore della creazione di un sistema intranet aziendale per facilitare la condivisione di documenti e la circolazione delle informazioni. L'Intranet comunale verrà utilizzata per far circolare in modo efficace le informazioni relative alle attività del CUG, in modo tale che ogni dipendente possa avere conoscenza, con più celerità, delle attività intraprese.

Attori coinvolti: Dirigenti, responsabili e dipendenti.

➤ **Azione positiva n. 2.3: Azioni di sostegno**

Al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, saranno svolte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere e contro la discriminazione. L'azione sarà svolta con la collaborazione degli uffici ad esso preposti, nonché la partecipazione delle Commissioni inerenti alla materia (es: Commissione pari opportunità).

Attori coinvolti: Servizi sociali

Obiettivo 3: Area della conciliazione tempi di vita e di lavoro

Il terzo obiettivo mira a favorire la conciliazione e l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione dei tempi e delle condizioni di lavoro.

La Legge n. 81/2017 sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni di lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Infatti, è ormai dimostrato che un ambiente professionale attento alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

Il presente obiettivo promuove inoltre pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare la vita professionale con la vita familiare, a fronte di problematiche legate alla genitorialità, al carico familiare e allo sviluppo personale.

➤ **Azione positiva n. 3.1: Lavoro agile**

La promozione del lavoro agile è una importante azione di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro ed è finalizzata al miglioramento del benessere organizzativo del personale, basata su un rapporto di fiducia tra Ente e dipendenti.

A gennaio 2024, con deliberazione di GC n. 10 del 18.01.2024, è stato approvato il Regolamento della disciplina del Lavoro agile che ha permesso di regolare più compiutamente la materia, introducendo delle linee guida relative alla modalità di presentazione dell'istanza, degli attori coinvolti, della durata dell'accordo e delle condizioni per poterne usufruire.

È stata prevista un'istanza di rinnovo dell'accordo già posto in essere nel 2024 in modo tale da semplificare le procedure per la richiesta del lavoro agile, con notevole risparmio del tempo di lavoro.

Un numero maggiore di dipendenti è ricorso all'espletamento del lavoro in modalità agile, in particolare nel 2023 sono stati n. 18 dipendenti, mentre nel 2024 abbiamo riscontrato un incremento con n. 19 dipendenti, ossia il 34% del numero complessivo di dipendenti al 31/12/2024 pari a n. 56 unità.

Nel triennio 2025-2027 il monitoraggio dell'azione positiva dovrà essere destinato al miglioramento, per coloro che si avvalgono dell'istituto del lavoro agile, delle condizioni di lavoro attraverso la dotazione da parte dell'Ente, nei limiti delle risorse stanziare, di adeguate strumentazioni tecnologiche e modalità formative che consentano ai lavoratori di acquisire consapevolezza del cambiamento delle dinamiche lavorative sia dal punto di vista normativo sia organizzativo.

Attori coinvolti: Ufficio CED, Dirigenti, responsabili e dipendenti.

➤ **Azione positiva n. 3.2: Orario flessibile**

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Gardone V.T. ha adottato:

- a partire dall'anno 2019, un orario di lavoro flessibile, in accordo con le Rappresentanze Sindacali Unitarie ed il Comitato Unico di Garanzia (CUG). Recependo i dettati del CCNL 2018 in materia di lavoro flessibile si è individuato un orario lavorativo che ha permesso all'Ente di ampliare le fasce di apertura al pubblico ed al personale di godere di una più ampia flessibilità oraria sia in entrata che in uscita.

- a partire dall'anno 2022, un orario di lavoro estivo, su richiesta delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e compatibilmente con gli obiettivi definiti dall'amministrazione e dai Responsabili di settore.

Nel corso del triennio 2025/2027, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite, ai sensi dell'articolo 27 del CCNL 2016/2018 e in accordo con le organizzazioni sindacali, forme ulteriori di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

Attori coinvolti: Dirigenti, responsabili, Ufficio Risorse umane e R.S.U.

Obiettivo 4: Area logistica strutturale

Il quarto obiettivo si prefigge di rendere più accogliente verso i dipendenti le strutture comunali.

➤ **Azione positiva n. 4.1: Locale di accoglienza**

È stato realizzato e attrezzato il locale ristoro presso la sede comunale al fine di consentire ai dipendenti di consumare il pasto o la pausa caffè durante gli intervalli previsti.

Nel triennio 2025-2027 si valuterà la possibilità di realizzare e attrezzare un locale ristoro presso le sedi distaccate (APL, Biblioteca), anche attraverso strumenti quali questionari di gradimento al fine di valutare la reale necessità di tale tipo di misura.

Attori coinvolti: Settore tecnico.

➤ **Azione positiva n. 4.2: Sicurezza e Contingentamento del flusso utenza**

L'obiettivo si prefigge di migliorare il grado di sicurezza all'interno degli uffici comunali e al contempo di agevolare una migliore fruizione dei servizi da parte dell'utenza.

Nel 2024 è stata implementata la condivisione di un calendario con la portineria per il controllo dei soli accessi prenotati, riservando solo a coloro che sono provvisti di appuntamento l'accesso agli uffici fuori dall'orario di apertura al pubblico.

Nel triennio 2025-2027 si valuterà:

- la sostituzione della serratura del cancellino e della porta d'ingresso e la dotazione delle chiavi al personale dipendente e agli amministratori;
- l'installazione di un citofono automatico che, attraverso un badge personale, permetta di aprire il cancellino e monitorare gli accessi;
- la predisposizione di una circolare del Segretario in cui si invitano i dipendenti a tenere chiuso il cancellino d'ingresso fuori dall'orario di apertura al pubblico;
- la predisposizione di due cartelloni da affiggere dei pressi del cancellino nei quali si invita l'osservatore alla chiusura dello stesso.

Attori coinvolti: Ufficio tecnico, i dipendenti.

➤ **Azione positiva n. 4.3: Piena accessibilità alla sede comunale**

Come previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 222 del 13/12/2023, si chiede di attivare tutti gli interventi possibili al fine di garantire una piena accessibilità fisica alla sede comunale da parte del personale e degli utenti con difficoltà o disabilità motorie, rimuovendo ostacoli e barriere architettoniche eventualmente presenti, fornendo ai dipendenti dell'ufficio tecnico un obiettivo di PDO adeguato.

Attori coinvolti: Ufficio tecnico

➤ **Azione positiva n. 4.4: gestione flussi telefonici e valutazione miglioramento segnaletica informativa aziendale**

L'efficacia e l'efficienza dei servizi resi dall'Ente passano anche attraverso una corretta gestione del flusso telefonico relativo alla presa in carico delle telefonate in entrata all'Ente da parte del centralino e circa l'eventuale smistamento delle stesse verso gli uffici.

L'azione si propone di valutare l'efficientamento dei flussi telefonici in entrata all'Ente in modo da comprendere l'effettività della funzione di filtro svolto dal centralinista e cercando, nell'eventualità, delle azioni positive, al fine di gestire in modo più funzionale il flusso, per esempio introducendo una segreteria a catena.

Nel triennio 2025-2027 si promuoverà la valutazione di una bonifica e riprogettazione della segnaletica indicativa del municipio identificandone i costi, in modo tale da garantire una corretta informazione per un adeguato accesso agli uffici.

Attori coinvolti: Ufficio tecnico, centralino