

3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

FONTI NORMATIVE:

- **Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48**, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- **Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007**, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- **Lgs. 18 agosto 2000 n. 267** “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- **Lgs. 30 marzo 2001 n. 165** “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”.

La direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativa alle “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei C.U.G. nelle amministrazioni pubbliche”, al punto 3.6 sottolinea l’obbligo in capo alle Pubbliche Amministrazioni di costituire al proprio interno i C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia), sottolineando, altresì, che, per le amministrazioni di dimensioni ridotte, è possibile istituire il “CUG condiviso”. Questo organismo assume tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano precedentemente ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Il C.U.G., quindi, attualmente assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni normative e/o dalle Direttive della Funzione Pubblica.

Il Comitato unico di garanzia del Comune di Ostiglia (C.U.G. di ente) è stato istituito con:

- delibera G. C. n. 24 del 22 marzo 2011;
- determina del Responsabile dell’Area Personale – Organizzazione n. 127 del 24/03/2011;
- determina del Responsabile dell’Area Personale – Organizzazione n. 30 del 07/02/2012; e dura in carica 4 anni.

Nel corso del 2020 il comitato è stato rinnovato con

- determina del Responsabile del Settore Affari Generali - Finanziario n.253 del 25/05/2020;

Nel corso del 2021 il comitato è stato rinnovato con

- determina del Responsabile del Settore Affari Generali - Finanziario n.603 del 26/10/2021;

Nel corso del 2023 il comitato è stato ricomposto con

- determina del Responsabile del Settore Affari Generali - Finanziario n.507 del 02/10/2023;

Il C.U.G. rappresenta un interlocutore unico, al quale i/le lavoratori/trici possono rivolgersi nel caso subiscono una discriminazione e vogliono porvi rimedio.

Il C.U.G., all’interno dell’amministrazione, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità.

E’ un organismo paritetico, composto da componenti in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali più rappresentative nell’Ente e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell’Amministrazione.

L’art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (vale a dire le rappresentanze sindacali unitarie) ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano “piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono, quindi, state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche.

I principi ineludibili della direttiva ministeriale 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.

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

IL CONTESTO:

I dati sotto riportati, riferiti alla data del 01/01/2024, dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli, non solo per quanto attiene le aree medio basse, ma anche per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D).

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

lavoratori/lavoratrici	Operatori	Area Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari	Funzionari con Elevata Qualificazione
donne	0	3	14	6	0
uomini	1	4	5	0	3
totale	1	7	19	6	3

E' presente un Segretario Comunale a scavalco, donna (non conteggiata nella tabella sopra riportata)

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 e la componente femminile è altamente rappresentata (65%) nella realtà comunale.

Gli obiettivi che il Piano prevede e che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono i seguenti:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro, mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità, mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo di politiche di welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari, mediante la partecipazione al processo decisionale, la programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

E' necessario, quindi, attivare concrete politiche di genere con l'intento di raggiungere i seguenti risultati:

- valorizzare i potenziali di genere;
- rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- promuovere 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 dell'attenzione "la persona" e temperando le esigenze dell'Ente con quelle dei/delle lavoratori/lavoratrici, dei cittadini e delle cittadine;
- implementare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- divulgare la promozione di una cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Le azioni positive e le aree tematiche da sviluppare triennio 2024-2026

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.

In tale ambito l'Amministrazione Comunale intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

Il piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Stante l'esiguità del numero dei dipendenti nonché delle strutture comunali, si ritiene di poter prescindere dall'adozione di uno specifico Codice di condotta contro le molestie sessuali facendo, invece, espresso rinvio alle vigenti disposizioni contenute nel C.C.N.L., nel Codice di comportamento Nazionale (D.P.R. n. 62-2013 così come novellato ed integrato dal D.P.R. n. 81/2023), nel Codice di comportamento di Ente nonché nelle norme di legge, anche di rango europeo.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Ostiglia è suddiviso in **quattro** obiettivi tematici, articolati in attività puntuali che saranno sviluppate, nell'arco del triennio, dagli uffici e servizi dell'Ente in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, anche in relazione all'individuazione delle priorità e della tempistica:

Obiettivo 1: Pari opportunità, conciliazione vita lavoro, sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze;

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo;

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

Obiettivo 4: Consolidamento delle buone prassi.

L'attività di verifica attuativa del Piano delle Azioni Positive sarà svolta mediante l'invio da parte del C.U.G. di apposita relazione agli organi di vertice dell'Ente, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019, nonché mediante attività di monitoraggio da parte del medesimo C.U.G., con il duplice scopo di esercitare un controllo sul processo attivato e di misurare l'impatto delle azioni poste in atto.

L'estratto del P.I.A.O. "3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere", qualificandosi quale Piano delle azioni positive per il triennio 2024-2026, è stato preventivamente sottoposto alla Consiglieria di Parità della Provincia di Mantova (giusta nota Protocollo n. 0001218 del 18-01-2024), alle rappresentanze sindacali unitarie di Ente (qualora non presenti il documento è da inoltrare alle organizzazioni sindacali, rappresentative nell'ente e competenti territorialmente) con mail del "martedì 23/01/2024 17:53", e al Comitato Unico di Garanzia (giusta nota Protocollo n. 0001625 del 24-01-2024) per la resa dei rispettivi pareri, come previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006.

Preme riportare parte del parere espresso dalla Consiglieria di parità provinciale che ha apprezzato il documento in quanto "presenta caratteri e requisiti sostanziali e di merito, non soffermandosi solo su aspetti meramente formali. Ciò anche in considerazione del fatto che il Piano deve costituire uno strumento concreto, creato su misura per l'Ente, che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi". La Consiglieria rileva come gli interventi previsti nel PAP dimostrano attenzione da parte dell'Ente alle tematiche e ritiene estremamente positiva l'attenzione rivolta alla promozione della diffusione di un linguaggio rispettoso del genere e alla prevenzione del mobbing.

Successivamente all'adozione del P.I.A.O. l'estratto "3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere", sarà inviato a:

- Nucleo di Valutazione di ente/OIV o altro organismo di valutazione delle Performance;
- Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.);
- Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U) di Ente;
- Titolari di Elevata Qualificazione dell'Ente (Responsabili di Settore);
- Organizzazioni sindacali territoriali.



Durata del piano Il presente Piano di azioni positive ha durata triennale 2024-2026 e sarà aggiornato annualmente qualora necessario. Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano o P.I.A.O. sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web dell'ente alla sezione Amministrazione Trasparente – sotto sezione "Altri Contenuti" ed in luogo accessibile a tutti/e i/le dipendenti, altresì nell'apposita sezione del sito web dedicata al Comitato Unico di Garanzia (<https://www.comune.ostiglia.mn.it/generale/comitato-unico-di-garanzia-cug>).

Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio Personale saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al C.U.G. – Comitato Unico di Garanzia, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

Best Practice e pari opportunità per il territorio Su iniziativa della Commissione Provinciale Pari Opportunità e della Provincia di Mantova si è tenuto, lo scorso 1 dicembre 2023, a Casa del Mantegna, un incontro sulle *best practice* nei comuni del mantovano in tema di pari opportunità. Il tutto è partito da un Avviso pubblico promosso dal Consigliere delegato alle Pari Opportunità della Provincia di Mantova, Mattia Di Vito, e dalla Commissione provinciale Pari Opportunità, con lo scopo di conoscere quanto



realizzato in concreto nel territorio virgiliano. All'Avviso pubblico hanno aderito le amministrazioni di Mantova, Castel d'Ario, Gonzaga, Pegognaga, Borgo Virgilio, Borgo Mantovano, Ostiglia e Suzzara, che si sono confrontate nel corso del seminario finale di sensibilizzazione e condivisione di buone pratiche nell'ambito delle pari opportunità. E' emerso che tra i Comuni partecipanti vi sono cinque Commissioni Pari Opportunità, inoltre nella maggior parte dei Comuni vi è la collaborazione con le realtà del territorio (Centri anti violenza, cooperative sociali, biblioteche, AUSER, etc) impegnate nelle tematiche delle Pari Opportunità. Sono inoltre attive molte misure di conciliazione dei tempi lavorativi con le esigenze familiari (contributi per asili nido, servizi pre e dopo scuola, assistenza, cura e accompagnamento per gli anziani) e sono in via di realizzazione progetti riferiti alle Pari Opportunità a 360° con particolare attenzione alle discriminazioni di genere, di etnia e alle disabilità. Al termine della presentazione di quanto presente nel proprio Comune, i rappresentanti degli enti hanno ricevuto un riconoscimento per il loro impegno da parte del Presidente della Provincia di Mantova Carlo Bottani. Per il Comune di Ostiglia ha ritirato l'attestato di buone pratiche in tema di Pari Opportunità l'Assessore ai Servizi Sociali. (il testo riportato in questo paragrafo, per estratto e la foto della premiazione sono tratti dalla rassegna stampa della redazione giornalistica di: "La nuova mantova, quotidiano on line")

OBIETTIVO 1 Pari opportunità, conciliazione vita lavoro, sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze					
PROGETTO	TARGET	AZIONE POSITIVA	UFFICI IMPEGNATI E/O COINVOLTI	FONDI DI FINANZIAMENTO	TEMPI
AZIONE N. 1 SMART WORKING	I/le dipendenti che presenteranno istanza di accesso saranno valutati sulla base della mappatura del profilo professionale (vedi allegato della delibera di G.C. n. 106/2020) e con particolare riguardo ai soggetti in condizione di fragilità e/o con problematiche in ambito familiare.	Al fine di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, il Comune di Ostiglia, in questi anni, si è attivato per adottare gli atti (P.O.L.A. oggi inglobato nel P.I.A.O.) necessari al fine di elevare la percentuale di lavoratori agili, rispetto al minimo previsto dalle norme vigenti in materia e nel rispetto della mappatura dei profili idonei al lavoro da remoto. <u>Finalità strategiche:</u> Il lavoro da remoto è una modalità lavorativa capace di permettere una miglior conciliazione tra il tempo "vita professionale" e il tempo "vita familiare", anche per problematiche non solo legate alla genitorialità ma connesse anche a situazioni di fragilità o eccessiva distanza tra luogo di residenza e sede lavorativa. Quindi questa positiva mira a promuovere le pari opportunità tra uomini e donne ricercando soluzioni a favore di chi è in svantaggio.	Ufficio Personale, Tecnico informatico, Responsabili di Settore.	Bilancio 2024/2026 e capitoli di P.E.G.	2024 2025 2026
AZIONE N. 2 FORMAZIONE	A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati ed autorizzati dai Responsabili di Settore nei limiti del budget annualmente previsto. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile. Al personale neo assunto e/o interessato da procedure di mobilità interna/cambio mansioni o che manifesti esigenze formative per l'avvio di nuovi adempimenti normativi o il repentino mutamento del contesto lavorativo di riferimento su valutazione del Responsabile di Settore sarà possibile riservare la priorità formativa.	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera. <u>Finalità strategiche:</u> migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei/delle dipendenti. Durante l'anno i dipendenti, compatibilmente con le risorse finanziarie destinate alla formazione, partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione, per lo più in modalità webinar. Se i momenti formativi sono effettuati esternamente è prevista la copertura delle eventuali spese di trasferta. Garantire al personale opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazioni tra uomini e donne (con relativa acquisizione nel fascicolo individuale di ciascuno/a di tutti gli attestati dei corsi frequentati), come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei/delle dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.	Ufficio Personale, C.U.G., Responsabili di Settore.	Bilancio 2024/2026 Capitolo 108 del P.E.G. ed eventuale budget del C.U.G.	2024 2025 2026
AZIONE N. 3 FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI	A tutti i dipendenti L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata/uscita. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei/delle dipendenti. Particolare riguardo è riservato ai soggetti in condizione di fragilità e/o con esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc.	Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. il Comune, negli anni, ha sempre assicurato ed intende confermare l'impegno, nel puntuale rispetto ed applicazione della vigente normativa, in ordine alla fruizione dei congedi parentali in combinazione alla rimodulazione dell'orario di lavoro per necessità personali o familiari. <u>Finalità strategiche:</u> alla luce delle situazioni contingenti, il Comune intende assicurare sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino. Si cercherà di monitorare le richieste di congedo parentale dei dipendenti come previsto dal D. Lgs 151/2000, di smart working o lavoro agile come richiesto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e salvaguardare le temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro compatibilmente con le esigenze del Settore di appartenenza.	Ufficio Personale, C.U.G., Responsabili di Settore.	Bilancio 2024/2026 Capitolo 108 del P.E.G. ed eventuale budget del C.U.G.	2024 2025 2026

OBIETTIVO 2 Benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro					
PROGETTO	TARGET	AZIONE POSITIVA	UFFICI IMPEGNATI E/O COINVOLTI	FONDI DI FINANZIAMENTO	TEMPI
AZIONE N. 1 AFFIANCAMEN TO NEO ASSUNTI	Tutti i dipendenti	Favorire l'inserimento lavorativo dei neo assunti con un breve periodo di collaborazione con il personale con maggior anzianità di servizio. Questo periodo è atto ad agevolare la condivisione delle informazioni frutto di memoria storica, sicuri che il mutuo scambio intergenerazionale può arricchire il bagaglio di conoscenze e competenze di tutti.	Ufficio Personale, Responsabile Sicurezza sui Luoghi di lavoro, Rappresentanti Lavoratori Sicurezza, Medico del Lavoro/Ditta convenzionata, Responsabili di Settore	Bilancio 2024/2026 Capitolo del P.E.G.	2024 2025 2026
AZIONE N. 2 CONCESSIONE PART-TIME	I/le dipendenti che presenteranno istanza saranno valutati secondo i limiti previsti dalle norme, nel tempo, vigenti in materia con particolare riguardo ai soggetti in condizione di fragilità e/o con problematiche in ambito familiare.	In ottemperanza delle indicazioni fornite con la circolare n. 9 del 30-06-2011, emanata congiuntamente dai Ministri del lavoro, pari opportunità e famiglia, il Comune intende curare e sostenere con opportune azioni i/le dipendenti che manifestano la necessità di riduzione dell'orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire minori o soggetti in situazioni di disagio.	Ufficio Personale, Responsabili di Settore	Bilancio 2023/2025 Capitolo del P.E.G.	2024 2025 2026
AZIONE N. 3 CODICE COMPORNAME NTO DI ENTE	Tutti i dipendenti	Secondo le indicazioni impartite con la delibera A.N.AC. le previsioni del codice di comportamento sono ad oggi coordinate con il P.T.P.C.T. (Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza) in quanto, i codici sono uno dei pilastri per il contrasto alla corruzione, intesa in senso lato, ossia devono costituire strumento di orientamento al personale verso le regole di sana gestione. Il Codice di ente, a seguito del D.P.R. n. 81/2023, è stato oggetto di rivisitazione per adeguarlo alla normativa nazionale. <u>Finalità strategiche:</u> La divulgazione al personale del Codice Nazionale e del Codice di Ente mira a far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.	Ufficio Personale, Responsabile Settore Affari Generali - Finanziario	Bilancio 2023/2025 Capitolo del P.E.G.	2024 2025 2026

OBIETTIVO 3 Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica					
PROGETTO	TARGET	AZIONE POSITIVA	UFFICI IMPEGNATI E/O COINVOLTI	FONDI DI FINANZIAMENTO	TEMPI
<u>AZIONE N. 1</u> PROMOZIONE DEL C.U.G.	Tutti i dipendenti	Valorizzazione del C.U.G. quale organo comunale e sensore del disagio organizzativo e delle discriminazioni. Promozione del CUG al fine di valorizzarne il ruolo e le attività di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione. Promuovere la formazione e l'aggiornamento del C.U.G., nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato. Il Comitato Unico di Garanzia si propone di formare i componenti e supportarli nelle attività attraverso la comunicazione e la trasmissione, se necessario, di dati ed informazioni, atti a garantirne l'effettiva operatività.	Ufficio Personale, C.U.G., Responsabili di Settore.	Nessun costo	2023 2024 2025
<u>AZIONE N. 2</u> LINGUAGGIO DI GENERE	Tutti i dipendenti	Sensibilizzare e promuovere l'utilizzazione in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori). <u>Finalità strategiche:</u> aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere favorendo il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente, avviando una campagna informativa di sensibilizzazione tra il personale comunale e gli amministratori.	Ufficio Personale, C.U.G., Responsabili di Settore.	Nessun costo	Dal 2024
<u>AZIONE N. 3</u> SPORTELLO ASCOLTO ai sensi della Direttiva n. 2/2019	Tutti i dipendenti	Attivazione di uno Sportello ascolto e interventi di consulenza individuale (job crafting e problem solving strategico) per gestire positivamente situazioni rilevanti le differenze d'età, genere e fase di vita e lavoro ed eventuali fragilità /disabilità	Giunta Comunale, Ufficio Personale, Responsabili di Settore.	Bilancio 2024/2026 Capitolo del P.E.G.	Entro il 2026

OBIETTIVO 4 Consolidamento delle buone prassi					
PROGETTO	TARGET	AZIONE POSITIVA	UFFICI IMPEGNATI E/O COINVOLTI	FONDI DI FINANZIAMENTO	TEMPI
AZIONE N. 1 COMMISSIONI DI CONCORSO	Commissione concorsi	<p>Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare sul fatto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari almeno ad un terzo, salva motivata impossibilità; nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne; sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time. 	Ufficio Personale, Responsabile Settore Affari Generali - Finanziario	Nessun costo	CONSOLIDATA E APPLICATA
AZIONE N. 2 PREVENZION E DEL MOBBING	Tutti i dipendenti	<p>I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato/a. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.</p> <p>Al fine di promuovere una cultura attenta alle differenze, con Prot. n. 23666 del 04-12-2023 si è portato all'attenzione del personale dipendente, la possibilità di fruire, attraverso la piattaforma formativa ministeriale "Syllabus", il corso online dal titolo "RIFORMA MENTIS – Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro" (durata 1 ora), promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica – Presidenza del Consiglio dei Ministri, con il supporto di Formez PA.</p> <p>Questa iniziativa educativa/istruttiva è stata inserita nel catalogo della piattaforma per la formazione dei dipendenti pubblici, in quanto il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha tra le sue priorità strategiche il contrasto alle disuguaglianze di genere, indispensabile per recuperare i ritardi che penalizzano storicamente il nostro Paese.</p> <p>Il Comune, promuovendo l'iniziativa Ministeriale, si adopera per il rafforzamento delle competenze individuali su questi temi importanti e attuali.</p>	Ufficio Personale, Responsabile Settore Affari Generali - Finanziario	Nessun costo	APPLICATA
AZIONE N. 3 SPOSTAMENT O DEGLI ARCHIVI NON CORRENTI	Tutti i dipendenti	<p>Favorire il rispetto della salubrità dei luoghi di lavoro e il benessere organizzativo proseguendo lo spostamento degli archivi non correnti in appositi locali al fine di liberare spazi ed ottimizzare i luoghi di lavoro che, risicati a seguito del sisma 2012, sono ancora oggi uffici e spazi lavorativi con evidenti criticità. Avviare soluzioni atte ad avviare la de-materializzazione dei documenti d'archivio (digitalizzazione).</p>	Responsabile sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, Responsabili di P.O.	Nessun costo	2024 2025