



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE COMUNE DI CORIGLIANO-ROSSANO

Triennio 2023-2025



Per favorire le pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori dell'Ente

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023/2025

Indice

FONTI NORMATIVE

PREMESSA

ARTICOLI

Art. 1: Le Risorse Umane del Comune di Corigliano - Rossano

Art. 2: Obiettivi

Art. 3 Obiettivo 1: Pari Opportunità

Art. 4 Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Art. 5 Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Art. 6: Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Art. 7: Monitoraggio del Piano

Art. 8: Durata

Fonti Normative

- Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D. LGS. N. 198 DEL 01.04.2006, “CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ”;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra 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. n. 81 del 9 aprile 2008 “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. n. 150 del 27 ottobre 2009 “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 n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “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”;
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;

- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “*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 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).
- Direttiva 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”. Direttiva che sostituisce la direttiva 23/05/2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 04/03/2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020, concernente ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19, il quale all’articolo 4, comma 1, lettera a) introduce ulteriori misure di incentivazione del lavoro agile.
- Decreto-legge 2 marzo 2020, n.9, recante “*Misure urgenti di sostegno per le famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19*”, il quale apporta modifiche all’articolo 14 della legge n. 124 del 2015 per effetto dei quali è superato il regime sperimentale dell’obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa con la conseguenza che la misura operi a regime.
- Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Ministero per la Pubblica Amministrazione) n. 1 del 04.03.2020, recante misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa.
- Linee Guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni ai sensi del D.L. n. 36 del 30/04/2022 convertito con modificazioni in L. n. 79 del 29/06/2022;
- Art. 1 del DPR n. 81, pubblicato sulla G.U. n. 151/2022 del 30/06/2022, che prevede l’inserimento del Piano Triennale Azioni Positive all’interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO);

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive (PAP) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Corigliano-Rossano per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" e ss. mm. e ii.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno ad oggetto le 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, civile o in ogni altro campo. La strategia delle azioni positive si occupa 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 uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n.198/2006) definisce le azioni positive come "*Misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nelle progressioni 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;
- Favorire condizioni e organizzazione del lavoro che permettano ai dipendenti di ambo i sessi di raggiungere gli stessi traguardi ed obiettivi senza pregiudizio alcuno 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 sotto rappresentate 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.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea, in quanto garantiscono una maggiore efficienza e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa.

Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Corigliano-Rossano con deliberazione di Giunta comunale n. 107 del 07.04.2022 ha approvato il Piano Triennale per le Azioni Positive (P.A.P) per il triennio 2022-2024.

Tali azioni sono state intraprese per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e cercando di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, secondo le indicazioni dell'Unione Europea.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 del Comune di Corigliano-Rossano, in continuità con i precedenti Piani, rappresenta uno strumento che offre, a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori, la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Questo Ente con il presente Piano Azioni Positive si impegna a promuovere e ad attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale.

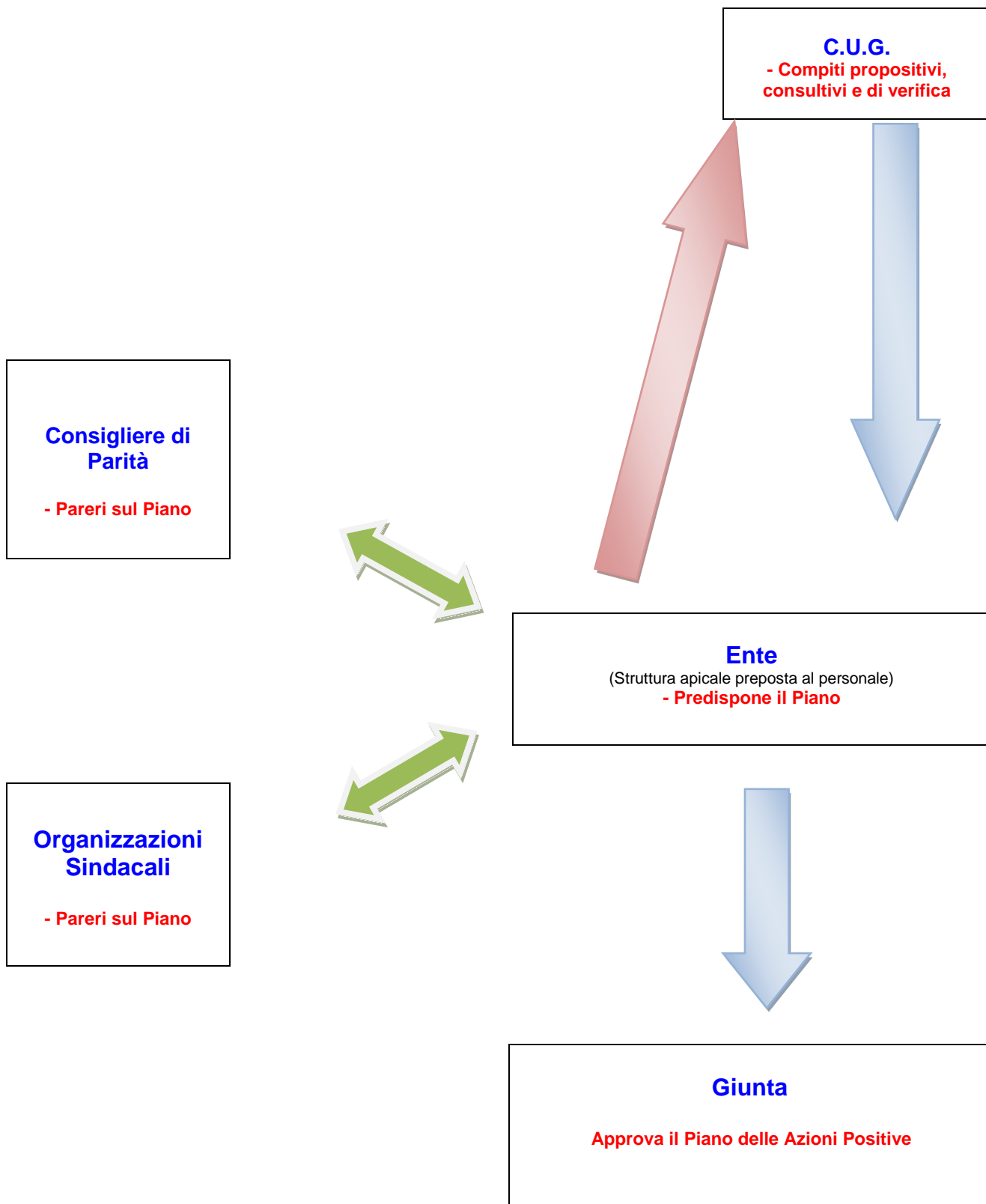
In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere lo stesso più dinamico ed efficace.

Il PAP costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia), grazie allo svolgimento dell'attività che gli é propria, può riuscire a supportare il processo di rilevazione di nuove esigenze al fine di sperimentare nuove forme di inclusione lavorativa e sociale.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione.

In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il PAP è da considerarsi sempre *"in progress"*.

L'elaborazione del Piano delle Azioni Positive avviene con il coinvolgimento dei soggetti descritti nel seguente diagramma



Gli obiettivi generali del Piano delle Azioni Positive del Comune di Corigliano-Rossano per il triennio 2023- 2025 sono indicati all'art. 2 del presente documento.

Art. 1

LE RISORSE UMANE DEL COMUNE DI CORIGLIANO-ROSSANO

Prima di procedere ad una descrizione degli obiettivi del Piano, è necessario avere contezza delle risorse umane di questo Ente.

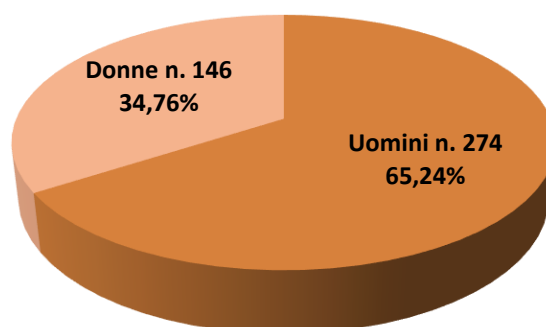
Nel 2019, nel 2020 e nel 2021 sono stati collocati in quiescenza rispettivamente n. 43, n. 36 e n. 22 dipendenti per un totale di n. 101 pensionati; il processo di pensionamento è stato accelerato e intensificato dalla vigente normativa in materia pensionistica (c.d. Q. 100). Nel 2022 i pensionati sono stati n. 16.

Il personale del Comune di Corigliano-Rossano a tempo indeterminato, alla data del 31 dicembre 2022, è pari a n. 420 unità (146 donne e 274 uomini) mentre il personale a tempo determinato è pari a 35 unità (20 donne e 15 uomini) per un totale di 455 dipendenti di cui 166 donne e 289 uomini.

La tabella che segue riepiloga la situazione del personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 31 dicembre 2022:

CATEGORIE	UOMINI	DONNE	TOTALE	
A.1/A	63	23	86	Cat. A n. 155
A.2/A	16	1	17	
A.5/A	29	22	51	
A.6/A	1	0	1	
B.1/B	43	8	51	Cat. B n. 72
B.2/B	3	0	3	
B.3/B	7	0	7	
B.4/B	2	0	2	Cat. B3 n. 20
B.6/B	4	2	6	
B.7/B	1	0	1	totale n. 86
B.8/B	1	1	2	
B.3/ B.3	8	0	8	
B.4/B.3	2	3	5	
B.5/B.3	4	0	4	
B.6/B.3	1	1	2	
B.7/B.3	0	1	1	
C.1	17	28	45	Cat. C n. 119
C.2	7	6	13	
C.3	7	10	17	
C.4	9	2	11	
C.5	7	3	10	
C.6	13	10	23	
D.1/D	11	8	19	Cat. D/D1 n. 36
D.2/D	1	0	1	
D.3/D	2	7	9	D/D3 n. 17
D.4/D	2	2	4	
D.6/D	1	1	2	
D.7/D	1	0	1	totale n. 53
D.3/D.3	1	0	1	
D.4/D.3	1	6	7	
D.5/D.3	4	1	5	
D.6/D.3	2	0	2	
D.7/D.3	2	0	2	
DTI	1	0	1	Dir.n.1
TOTALE	274	146	420	
%GENERE	65,24%	34,76%	100%	
ETA' MEDIA	54,77	51,99	53,52 Totale	

Rapporto % Uomini-Donne tempo indeterminato

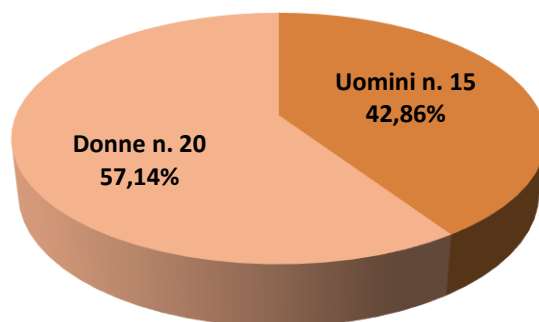


Quadro analitico dipendenti a tempo determinato

La tabella che segue riepiloga la situazione del personale a tempo determinato in servizio alla data del 31 dicembre 2022:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
C.1	5	16	21
D.1	5	3	8
D.1 SEGR. SIND	1	0	1
DIR. 110	3	1	4
SEGR. GEN.	1	0	1
TOTALE	15	20	35
%	42,86%	57,14%	100%
ETA' MEDIA	42,53	42,85	42,71

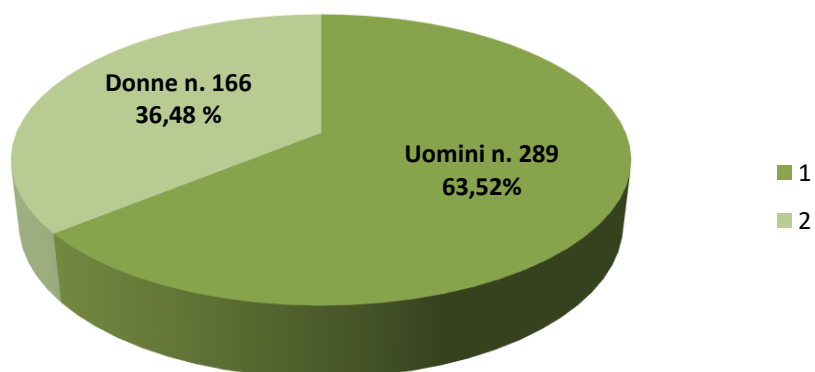
Rapporto % Uonimi-Donne a tempo determinato



Quadro analitico totale dipendenti

ETA' MEDIA	UOMINI indeter.	DONNE indeter.	UOMINI deter.	DONNE deter.	TOTALE
ETA' MEDIA	54,77 anni	51,99 anni	42,53 anni	42,85 anni	52,58 anni
N. DIPEND.	274	146	15	20	455
TOTALE	UOMINI	DONNE			TOTALE
DIPENDENTI	289	166			455
%	63,52%	36,48%			100%
ETA' MEDIA	53,90 anni	50,27 anni			52,58 anni

Rapporto % Donne e Uomini



Nel 2022 la percentuale delle donne è aumentata rispetto all' anno precedente da 35,90% a 36,48% , mentre quella degli uomini è diminuita da 64,10% al 63,52%.

L'altra caratteristica sulla quale vale la pena di focalizzare l'attenzione è l'età dei dipendenti a tempo indeterminato.

A fronte di una età media piuttosto elevata nel 2018 (55,66 anni per gli uomini e 50,95 anni per le donne), l'età media durante il 2019 si è abbassata a 54,54 anni per gli uomini, per le donne si è elevata a 51,38 anni, causa pensionamento di 43 dipendenti (32 uomini e 9 donne).

Nel 2020 la media dell'età si è leggermente alzata (54,77 anni per gli uomini e 51,99 anni per le donne), atteso che sono stati collocati in quiescenza 36 dipendenti (28 uomini e 8 donne). Nel 2021 la media dell'età rispetto al 2020 si è notevolmente abbassata per gli uomini da 54,77 anni (2020) a 48,63 anni (2021), per le donne da 51,99 anni (2020) a 44,49 anni (2021), causa pensionamento 22 dipendenti (17 uomini e 5 donne).

Nel 2022 la media dell'età rispetto al 2021 è pari a anni 53,90 per gli uomini e ad anni 50,27 per le donne.

Per i dipendenti a tempo determinato l'età media nel 2018 era 52,08 anni per gli uomini e 48,33 anni per le donne; età media che nel corso del 2019 si è abbassata a 52,01 anni per gli uomini, e si è elevata a 51,31 anni per le donne.

Nel 2020 l'età media si è abbassata notevolmente: 43,44 anni per gli uomini, 29,33 anni per le donne. Nel 2021 si è abbassata per gli uomini a 43,30 anni, mentre per le donne si è alzata a 36,84 anni.

Nel 2022 l'età media per gli uomini è pari a 45,53 per le donne è pari a 40,80.

Totale 455 dipendenti età media 52,58 anni

Il CCNL 2019-2021 stipulato in data 16/11/2022 ha modificato il sistema di classificazione del personale degli Enti Locali, introducendo un'articolazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex categoria A);
- Area degli Operatori esperti (ex categorie B e B.3);
- Area degli Istruttori (ex categoria C);
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D);

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A al medesimo CCNL, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

Come previsto dall'art. 13, commi 1 e 2, del CCNL 16/11/2022, le disposizioni relative al nuovo sistema di classificazione sono entrate in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso CCNL, ovvero dal 1° aprile 2023, e il personale in servizio a tale data è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data, secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) di cui al CCNL citato.

Art. 2 **OBIETTIVI**

Nel corso del triennio 2023-2025 il Comune di Corigliano-Rossano intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a perseguire i seguenti tre obiettivi generali:

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

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

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare.

In tale ottica deve essere inquadrata la recente Legge n. 81/2017, in precedenza citata, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile (*c.d. "smart working"*) possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Gli anni 2020 e 2021 entreranno nella storia come i periodi dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (coronavirus) nel mondo (pandemia).

Il Comune, al fine di incrementare la produttività del lavoro e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, ha approfondito le diverse forme di lavoro agile quale la modalità di applicazione della disciplina dello Smart Working come previsto dalla Legge 81 del 22 maggio 2017 "*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*".

L'anno 2020 ha posto tutte le Pubbliche amministrazioni dinanzi ad una serie di complesse sfide, tra queste la necessità di coordinare l'attività lavorativa ordinaria e straordinaria con forme anche stringenti di distanziamento sociale. L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha accelerato notevolmente le forme di Lavoro Agile (*smart working*) sino ad assurgerlo al rango di modalità ordinaria di prestazione dell'attività lavorativa. Nel 2021 la situazione è stata ugualmente complessa ma con un lieve miglioramento nel periodo primavera-estate; l'arrivo del periodo autunno-inverno ha riportato le pubbliche amministrazioni a riattivare, anche se in modo più contenuto, le forme di Lavoro Agile (*smart working*).

Il D.M. 9 dicembre 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione contiene le "LINEE GUIDA SUL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) E INDICATORI DI PERFORMANCE".

Il POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile) è stato adottato da questo ente sentite le organizzazioni sindacali subentrando allo Smart working emergenziale.

In pieno periodo emergenziale, causa pandemia, e sulla base della copiosa normativa nazionale, l'Ente ha approvato, con D.G.C. n. 46 del 13.03.2020, il "REGOLAMENTO PER L'ADOZIONE DEL LAVORO AGILE", favorendo modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, individuando forme semplificate di accesso al lavoro, creando in tal modo ed al fine di limitare il rischio di contagio da covid-19, le condizioni per l'espletamento della prestazione lavorativa anche da remoto, con l'esclusione dei servizi essenziali ai fini del contrasto alla diffusione del virus.

In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica e sulla base della dettati normativi nazionali si è ritenuto opportuno far ricorrere i dipendenti, specie quelli più "fragili" oppure con familiari disabili o figli minori a carico, all'istituto delle ferie, riposi e qualsiasi istituto disponibile atto a giustificare l'assenza dal lavoro, allo scopo di rafforzare nei vari ambiti gli strumenti forniti dalla normativa nazionale per poter gestire a livello familiare situazioni nuove quali l'assistenza ai disabili oppure la DAD (didattica a distanza) dei figli minori imposta a livello centrale, regionale e locale per motivi di forza maggiore e per tutelare l'interesse superiore alla salute a discapito di quello, anch'esso fondamentale, allo studio. Infatti, nel periodo ottobre-dicembre 2021, (c.d. quarta ondata), si è voluto continuare a tutelare la salute dei lavoratori con l'utilizzo del lavoro agile come principio fondamentale della salvaguardia della salute ma, come raggiungimento di grandi risultati rispetto agli obiettivi posti dall'amministrazione, soprattutto per i lavoratori fragili.

In un contesto di attenzione e tutela delle necessità di conciliazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Corigliano-Rossano continuerà ad impegnarsi e ad applicare i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di conciliare le esigenze della persona con le necessità dell'Amministrazione.

Nell'ambito delle misure adottate dal Governo per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (coronavirus), il Presidente del Consiglio dei Ministri ha emanato il 1° marzo 2020 il Decreto che interviene sulle modalità di accesso allo *smart working*, confermate poi dalle successive copiose disposizioni emanate per far fronte all'emergenza.

Il DPCM del 14 gennaio 2021 raccomandava il massimo utilizzo della modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte da remoto.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito in Legge 24 aprile 2020, n. 27, come da ultimo modificato dalla Legge di Bilancio 2021 (L. 30 dicembre 2020, n. 178), a decorrere dal 1° gennaio 2021 e fino al 28 febbraio 2021, i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita (c.d. lavoratori fragili), nonché i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. n. 104/1992, svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'assegnazione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Il Ministero del lavoro chiariva che, in forza di quanto disposto dal D.L. n. 221/2021, il termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smart working, di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del decreto Rilancio (D.L. n. 34/2020), è prorogato fino al 31 marzo 2022

Nel corso dell'anno 2023 ed in particolare il **5 maggio** l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha ufficialmente dichiarato la **fine dell'emergenza sanitaria** scoppiata poco più di tre anni prima, l'11 marzo 2020, con la dichiarazione di inizio pandemia.

Terminata l'emergenza il Covid-19 continuerà ad essere una patologia da controllare e gestire come qualsiasi altra malattia infettiva, resteranno gli strumenti lavorativi messi a disposizione dalla normativa atteso che la sperimentazione degli stessi (come il lavoro agile) ha rappresentato un'alternativa valida del lavoro in presenza poiché incentrato sugli obiettivi che il dipendente deve raggiungere in quel determinato arco temporale fissato dal proprio dirigente di riferimento.

Definizione di Lavoro agile

Il lavoro agile (*smart working*) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'**assenza di vincoli orari o spaziali** e un'**organizzazione per fasi, cicli e obiettivi**, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una

modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

La definizione di *smart working*, contenuta nella Legge n. 81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone).

Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie (in presenza). È prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella Circolare n. 48/2017.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il *digital gap* tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani.

Il *digital gap* è il divario esistente tra chi ha accesso effettivo alle tecnologie dell'informazione (in particolare personal computer e internet) e chi ne è escluso, in modo parziale o totale.

La realizzazione di questi obiettivi non potrà prescindere da un'adeguata formazione rivolta innanzitutto ai dirigenti e da una informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

Definizione di Benessere organizzativo

Benessere organizzativo è concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle risorse umane, ma anche dalle decisioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture nell'ambito degli atti di organizzazione, in termini di comunicazione interna, contenuti dell'attività lavorativa, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Si rende necessario ampliare la discussione sul benessere organizzativo potenzialmente a tutta la comunità lavorativa, per una maggiore partecipazione alla rilevazione ed una migliore lettura del contesto.

In continuità con il precedente Piano, saranno ricercate e sperimentate metodologie innovative per l'engagement (coinvolgimento) delle persone, per rafforzare la loro motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale.

Saranno inoltre predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e più partecipativa.

Definizione di Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)

Il **Servizio di Prevenzione e Protezione** dai rischi è definito come l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori di cui all' art. 2, comma 1, lettera l) del D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81 e ss.mm. e ii.

Di rilievo la figura del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (persona designata dal Datore di Lavoro in possesso d'attitudini e capacità adeguate), che ha la funzione di dare coordinamento e razionalità agli interventi del Servizio.

Definizione di Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

I **Comitati Unici di Garanzia** (CUG) sono comitati paritetici costituiti all'interno delle Amministrazioni pubbliche con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo, al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e favorendo l'affezione al lavoro, garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione per i/le lavoratori/trici.

Il **Consigliere di Fiducia** in un Ente (CdF) è un attore che, all'interno dell'Amministrazione, opera per il miglioramento del benessere organizzativo;

Il Consigliere di fiducia non è un organo consultivo che dispensa pareri al *management* nel quadro di un rapporto fiduciario, ma è soggetto imparziale deputato a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre in essere concreti rimedi, con tecniche di prevenzione e di risoluzione. Può essere sia interno che esterno all'amministrazione.

Art. 3

OBIETTIVO 1- PARI OPPORTUNITÀ

In coerenza e in continuità con i Piani delle Azioni Positive precedenti, si attueranno le seguenti azioni:

A) Conciliazione

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, flessibilità oraria, ...);
- Proposte di miglioramento e perfezionamento del lavoro agile (smart working), sulla base del quadro normativo di riferimento su citato e quello in divenire.

B) Gestione della diversità (*diversity management*).

1. Azioni di *diversity management* (genere)

➤ Sperimentazione progetto “Buon rientro mamme”, da estendere successivamente anche ai papà.

2. Azioni di *diversity management* (disabilità)

➤ Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità.

3. Azioni di *diversity management* (età)

➤ Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età

➤ Sperimentazione progetto “Buona uscita”, per il sostegno alle persone in età prossima alla pensione.

4. Azioni di *diversity management* (orientamento sessuale)

➤ Sensibilizzazione e formazione, anche in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità del Comune di Corigliano - Rossano.

Art. 4

OBIETTIVO 2- BENESSERE ORGANIZZATIVO

In coerenza ed in continuità con i Piani delle Azioni Positive degli anni precedenti si attueranno le seguenti azioni:

➤ Nuova indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito;

➤ Predisposizione ed attuazione del nuovo Piano di miglioramento del benessere organizzativo a seguito dell'indagine;

➤ Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'*engagement* (coinvolgimento) delle persone, per rafforzare la loro motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale;

➤ Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo per esempio: sperimentazione di modalità organizzative innovative nella gestione dei turni.

Art. 5

OBIETTIVO 3- CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

In coerenza e in continuità con i Piani delle Azioni Positive degli anni precedenti si attueranno le seguenti azioni:

➤ Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere;

➤ Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

Art. 6

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE

Il Comune di Corigliano-Rossano si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali ed europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Art. 7

MONITORAGGIO DEL PIANO

Il Piano triennale 2023-2025 sarà sottoposto a monitoraggio annuale al fine di consentire al CUG di valutare annualmente i risultati delle azioni positive individuate.

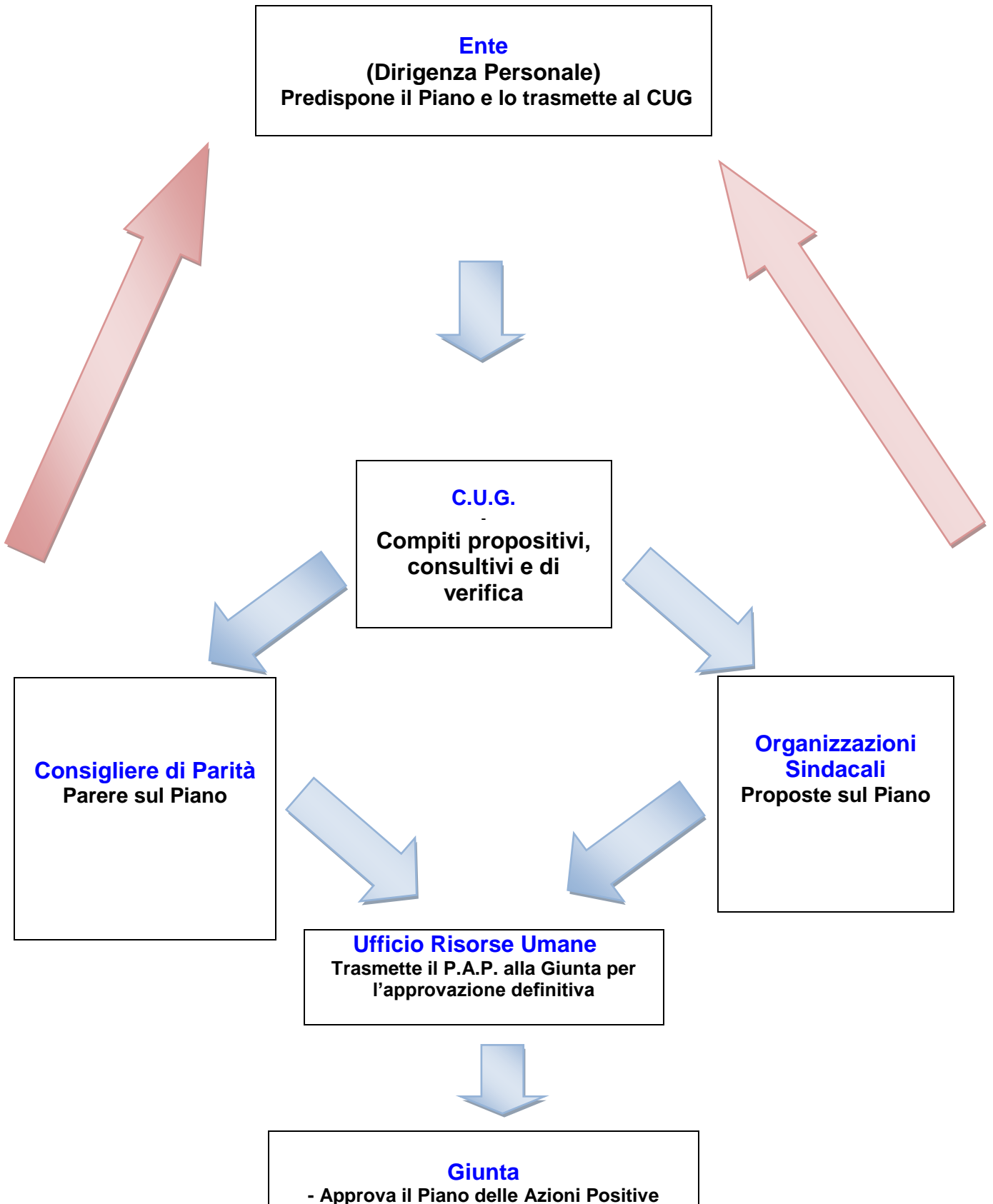
Art. 8

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale con aggiornamento annuale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale dipendente.

Procedura per l'approvazione del PAP



Chiarimenti

Smart working, è una <<filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità ed autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati>>. Questi elementi si ritrovano valorizzati anche nella definizione di **lavoro agile**, come disegnata dalla legge n. 81 del 22 maggio 2017 in vigore dal 14 giugno 2017.

La nuova legge sul **lavoro agile** si applica anche ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, <<secondo le direttive emanate ai sensi dell'art. 14 dalla legge del 7 agosto 2015 n. 124>> fatte salve le specificità del lavoro pubblico.

La disposizione citata (legge 124/2015 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative per la sperimentazione <<di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) >>. L'obiettivo della legge è ambizioso: consente entro tre anni, ad almeno il 10% dei dipendenti di lavorare, senza pregiudizio, per la professionalità e la carriera.

Conciliare, innovare e competere. Sono questi i tre diversi obiettivi dello **smart working** che si configura come un nuovo approccio all'organizzazione aziendale, in cui le esigenze individuali del lavoratore si adattano con quelle dell'impresa.

Il concetto di **lavoro agile – o smart working** - ricomprende molteplici aspetti. Si passa dalla flessibilità dell'orario e del luogo della prestazione lavorativa fino a forme di welfare aziendale per facilitare i lavoratori genitori o impegnati in forme di assistenza parentale.

Con la **Legge n. 81/2017** c'è per la prima volta un quadro normativo definito.

La norma fornisce una **definizione** del lavoro agile nell'ambito del lavoro subordinato, che comprende tutte le forme di svolgimento della prestazione flessibili rispetto all'orario e al luogo. **Parte integrante del lavoro agile sono gli strumenti tecnologici che vengono forniti dal datore di lavoro, il quale ne garantisce anche il buon funzionamento.**

Per l'adozione dello **smart working** è necessario un **accordo scritto** tra datore di lavoro e dipendente, il quale dovrà essere inviato telematicamente.

La **Legge n. 81/2017** conferma quindi l'elemento della volontarietà tra le parti e stabilisce i suoi contenuti minimi:

- **Durata.** L'accordo può essere a tempo indeterminato o determinato;
- **Preavviso.** Il recesso è possibile con un preavviso di almeno 30 giorni (90 per i lavoratori disabili) per gli accordi a tempo indeterminato o in presenza di un giustificato motivo;
- **Come e quando.** L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore;
- **Potere di controllo e disciplinare.** Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Un elemento essenziale della norma è la **parità di trattamento** degli **smart workers** rispetto ai colleghi. Il trattamento normativo e retributivo deve essere il medesimo, come l'adozione delle adeguate norme di sicurezza. In particolare, per quanto riguarda l'orario di lavoro, di fianco al riconoscimento del diritto alla disconnessione, la norma riconosce come inviolabili i limiti di orario previsti dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva. I lavoratori "agili" hanno, inoltre, diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali anche per quelle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione ed il luogo prescelto per svolgere la propria attività. Su questi aspetti, l'**INAIL** ha fornito le prime istruzioni operative nella **circolare n.48/2017**.