



Piano integrato di attività e organizzazione 2026 - 2028

Schema semplificato ex art. 6 DM 30/6/2022 n. 132



Sommario

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano

Omissis

Sotto sezione 3.5 - Azioni positive per la promozione delle pari opportunità, della sicurezza e del benessere organizzativo



A seguito dell'analisi del contesto effettuata in questa sottosezione, per promuovere le pari opportunità, la sicurezza sul lavoro e il benessere organizzativo, vengono confermati i seguenti obiettivi nel prossimo triennio, già individuati nel precedente PIAO.

Azione n. 1 – Flessibilità oraria e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Il CISA 12 promuove pari opportunità per i lavoratori in condizioni di difficoltà o svantaggio cercando soluzioni che permettano di meglio conciliare i tempi della vita lavorativa con quelli della vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alle genitorialità ma anche ad altri fattori. A tal fine si propone di mantenere le attuali disposizioni in materia di flessibilità oraria, nella quasi totalità dei servizi consortili, sia in entrata al mattino dalle 08:00 alle 09.30, che durante la pausa pranzo (dalle 12.00 alle 15.00), che in uscita al completamento dell'orario di lavoro individualmente stabilito.

Particolari necessità di tipo familiare o personale, anche a carattere temporaneo, vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio tra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti, volto a garantire comunque il buon andamento del servizio.

Azione n. 2 – Lavoro agile

Alla luce del "Regolamento per la disciplina del lavoro agile" presso il CISA 12, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 2 in data 31/1/2022, in attuazione della Circolare del 05.01.2022 a firma dei Ministri della pubblica amministrazione e del lavoro e delle politiche sociali, volta a sensibilizzare le amministrazioni pubbliche a usare pienamente tutti gli schemi di lavoro agile già presenti all'interno delle rispettive regolazioni contrattuali e normative, nonché della regolamentazione dell'istituto così come disciplinata dal C.C.N.L. Funzioni Locali triennio 2019/2021, sottoscritto il 16.11.2022, e dal CCNL dell'Area della Dirigenza delle Funzioni Locali triennio 2019/2021, sottoscritto il 16.07.2024, oltre che dalle corrispondenti preintese per il triennio 2022/2024 in corso di sottoscrizione definitiva, si prevede un'azione di monitoraggio in capo ai Responsabili di Area e al Direttore sulla corretta fruizione di tale istituto, sui benefici in termine di produttività dei servizi e del miglioramento del benessere organizzativo in termini di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Da tale monitoraggio potrà eventualmente emergere l'opportunità di modificare l'attuale regolamento.

Azione n. 3 - Formazione

La formazione rappresenta un elemento fondamentale per l'aggiornamento e l'acquisizione di nuove competenze da parte del personale, al fine di migliorare l'efficienza dei servizi per meglio rispondere alle esigenze ed alle nuove problematiche frutto dell'evoluzione continua della società.

Tenuto conto della Direttiva del 16/1/2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il Direttore, in collaborazione con i Responsabili di Area, ha predisposto, aggiorna e monitora il Piano annuale della formazione che mira ad assicurare ad ogni lavoratore il contingente minimo di attività formativa prevista, pari a 40 ore. Tale contingente, tuttavia, rappresenta il livello minimo, che può essere incrementato a fronte di specifiche esigenze per taluni lavoratori, individualmente o per gruppi di addetti ad attività omogenee. Rientrano nel monte ore la formazione obbligatoria in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro nonché quella necessaria per il conseguimento dei crediti formativi previsti per gli iscritti agli ordini professionali. Il raggiungimento del contingente di ore minimo di formazione costituisce obiettivo del piano della performance e concorre alla valutazione del direttore, dei responsabili di area e dei singoli lavoratori.

Le attività formative, quali strumenti di crescita personale e professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle modifiche normative, consentendo

l'uguale possibilità per tutti i lavoratori di frequentare i corsi individuati. A tal fine dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili, anche in modalità da remoto e asincrona, anche a coloro che hanno carichi di assistenza familiare e/o orari di lavoro part time. A tale proposito l'Ente ha completato la registrazione alla piattaforma governativa Syllabus che garantisce l'accesso ad una vasta gamma di corsi di formazione da remoto ed in modalità asincrona, su tematiche di carattere generale che possono integrare e completare la formazione specifica.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lunghi periodi a vario titolo (es congedi per maternità, aspettative, malattia ...), prevedendo forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi al momento di rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative atte a colmare eventuali lacune ed a mantenere aggiornate le competenze.

Al fine di ampliare l'offerta formativa, anche attraverso progetti specifici, si intende favorire la collaborazione con le Agenzie Formative del Territorio, gli Enti istituzionali e le realtà del Terzo settore.

Si ritiene altresì che si possano sperimentare formazioni che permettano scambi reciproci con altri Enti simili per acquisire nuove sollecitazioni e importare best practices in atto in altre realtà.

Azione n. 4 – Part time e mobilità interna

Nell'ambito consortile si ritiene fondamentale mantenere attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che, per motivi personali/familiari, richiedano la riduzione del proprio orario di lavoro. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

In presenza di richieste di mobilità interna da parte dei dipendenti, si ritiene importante prendere in considerazione le stesse, compatibilmente con le esigenze di servizio ed il buon andamento del medesimo.

Azione n. 5 - Lotta alla discriminazione

Tenuto conto della finalità sociale del Consorzio, si ritiene di mantenere le attuali modalità organizzative del lavoro e gestionali delle risorse umane utili a contrastare la possibilità che si verifichino discriminazioni dirette o indirette, relative a genere, età, appartenenza ad un servizio o professionali, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro.

Azione n. 6 – Benessere organizzativo

Dopo anni di mancato rinnovo, con determinazione n. 289 del 22/8/2025 è stato ricostituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG), secondo le disposizioni delle 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”* di cui all'art. 57, comma 04 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, approvate con Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e del vigente *“Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 14 del 27.07.2018;

L'Amministrazione dell'Ente, in collaborazione con il CUG, intende promuovere un'indagine sul benessere organizzativo del Consorzio, al fine di poter raccogliere elementi utili a porre in atto azioni per migliorare il clima lavorativo. Si ritiene infatti che un contesto positivo che favorisce, nel rispetto dei ruoli, la partecipazione di tutti i dipendenti possa accrescere il benessere e favorire una maggior efficacia ed efficienza dei Servizi erogati.