



CITTÀ DI GARDONE VAL TROMPIA

PROVINCIA DI BRESCIA

Allegato A alla Delibera di G.C. n. 71 del 16/06/2022

Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024



*Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 16/06/2022
ex art. 48 D. lgs. n. 198/2006*

*"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a
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” (di seguito “Codice”) 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”*.

All’**articolo 48**, intitolato **“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”**, il Codice stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

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.

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. 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; sono misure “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive hanno, in particolare, 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”*.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), nell’ambito dei suoi compiti propositivi, deve indicare all’Amministrazione 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.

Il Piano triennale di azioni positive, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

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.

Le amministrazioni pubbliche, per raggiungere gli obiettivi che la Direttiva si propone, devono attenersi alle linee d'azione indicate nel punto n. 3 della Direttiva n. 2/2019, ovvero:

- garantire ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi costituzionali, vietano qualsiasi forma di discriminazione in ambito lavorativo;
- predisporre Piani Triennali di Azioni Positive al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;
- promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali;
- garantire il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favorire la migliore
- conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale attraverso la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. 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 Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 del Comune di Gardone Val Trompia, rappresenta uno strumento 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

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale la seguente situazione:

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot t	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	3	5	3	9	1	21		2	3	5	13	2	25	
Part Time >50%									1	3	6		10	
Part Time <50%		1				1								
Totale	3	6	3	9	1	22		2	4	8	19	2	35	
Totale %	5,3%	10,5%	5,3%	15,8%	1,7%		38,6%	3,5%	7%	14%	33,3%	3,5%		61,4 %

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Classi età	UOMINI					DONNE				
	Inquadramento									
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CAT. A (a tempo indeterminato)				2						
CAT. B (a tempo indeterminato)	1	1		3				1	9	1
CAT. C (a tempo indeterminato)	2	5		3			3	2	7	
CAT. D (contratto a tempo indeterminato)			2	1		2	1	5	3	1
DIRIGENTI			1		1					
SEGRETARIO									1	
Totale personale	3	6	3	9	1	2	4	8	20	2
% sul personale complessivo	5,2%	10,3%	5,2%	15,5%	1,7%	3,4%	6,9%	13,8%	34,5%	3,4%

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabile Area Economico Finanziaria			1			
Responsabile Area Lavori Pubblici	1	1,7%				
Comandante Polizia Locale	1	1,7%				
Totale personale	2		1		3	
% sul personale complessivo		3,5%		1,7%		5,2%

Personale dirigenziale suddiviso per livello, titolo di studio e genere

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	2		1			
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	2		1		3	
% sul personale complessivo		3,5%		1,7%		5,2%

Personale non dirigenziale suddiviso per livello, titolo di studio e genere

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore (licenza media/ diploma triennale)	1 (cat. A2) 1 (cat. A4)	3,6%	2 (cat.B6) 1 (cat.B3)	5,4%	5	9%
Diploma di scuola superiore	2 (cat.B3) 1 (cat.B4) 2 (cat.B5) 3 (cat.C1) 2 (cat. C2) 1 (cat. C4) 1 (cat.D1)	22%	1 (cat.B4) 1 (cat.B6) 3 (cat.B7) 2 (cat.B8) 4 (cat.C1) 1 (cat.C2) 1 (cat.C4) 1 (cat.C5) 1 (cat.D5) 1 (cat.D6)	29%	28	51%
Laurea	1 (cat.C1)	1,8%	1 (C1) 3 (D1) 1 (D4)	9%	6	10,9%
Laurea magistrale	2 (cat.C1) 1 (cat.C5) 1 (cat.D3) 1 (cat.D4)	9%	1 (B5) 2 (C1) 3 (C2) 1 (C6) 2 (D1) 1 (D4) 1 (D6)	20%	16	29%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale					55	
% sul personale						96,4%

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 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, ossia misure temporanee e speciali che, superando il principio della mera uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità 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, per rimediare a possibili svantaggi intervenuti nel tempo e per rimuovere ogni forma di oggettivo ostacolo alla “carriera” del personale femminile, senza tuttavia eccedere in inutili formalismi, fermo restando la valutazione di merito e professionalità.

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: Azioni tese al miglioramento del benessere lavorativo.

Il Comune di Gardone Val Trompia ha costituito il Comitato unico di garanzia con deliberazione G.C. 47 del 23/03/2011 e l’ha rinnovato con le determinate: n. 587 del 16/11/2020 e n. 172 del 17/03/2022.

L’Ente si impegna a individuare i finanziamenti necessari all’attivazione di uno sportello di ascolto per i dipendenti, che affronti questioni inerenti il benessere organizzativo, la non discriminazione e le pari opportunità, garantendo al contempo l’anonimato. Tale servizio dovrà interagire con il RSPP.

Lo sportello di ascolto, organizzato dai membri del CUG, dovrebbe operare su appuntamento con cadenza mensile sulla base di un calendario reso noto a tutti i dipendenti.

L’Ente, nella consapevolezza della cruciale importanza di un proficuo clima di lavoro che favorisca lo sviluppo di sinergie tra i dipendenti, si impegna a promuovere dei corsi di formazione tesi al miglioramento delle capacità di relazione e cooperazione tra i vari settori.

Attori coinvolti: CUG

➤ Azione positiva n. 1.2: Benessere organizzativo

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, sia dalle scelte dell’Ente a livello generale in materia di personale e sia dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti delle singole strutture in termini di comunicazione interna, di contenuti del lavoro, di condivisione di decisioni ed obiettivi, di riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Nel corso del triennio 2022/2024 sarà effettuata una nuova rilevazione del benessere organizzativo percepito da parte dei dipendenti. L’indagine sarà basata sia su quesiti a risposta chiusa che aperta, al fine di rilevare eventuali situazioni di disagio e consentire all’Ente di

introdurre specifici correttivi organizzativi che possano migliorare il “benessere organizzativo” e favorire la motivazione professionale del personale dipendente. L’indagine sarà impostata in modo tale da tutelare l’anonimato dei partecipanti.

Attori coinvolti: CUG e Ufficio Risorse umane.

➤ **Azione positiva n. 1.3: Sviluppo organizzativo**

Al fine di perseguire maggiormente l’obiettivo delle Pari Opportunità, nel corso del triennio 2022/2024 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 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 che promuovere e diffondere le informazioni e le buone prassi e favorire una continua formazione professionale dei dipendenti.

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

Programmazione di uno o più incontri, in continuità con le azioni già effettuate, con uno psicologo del lavoro per definire percorsi formativi da rivolgere, a seconda della tematica, a tutti i dipendenti, ai dirigenti oppure a specifici settori. 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;

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 si farà promotore della creazione di un sistema intranet aziendale per facilitare la condivisione di documenti e la circolazione delle informazioni.

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.

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 del 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, 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, è finalizzata al miglioramento del benessere organizzativo del personale ed è basata su un rapporto di fiducia tra Ente e dipendenti.

Durante il periodo pandemico il Comune di Gardone V.T., con determinazione dirigenziale del Segretario Generale n. 174 del 09/03/2020, ha adottato la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro in forma di lavoro agile quale misura di contrasto e contenimento del diffondersi dell'epidemia, come previsto dai DPCM 01/03/2020 e 8 marzo 2020 e dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 1/2020.

Il passaggio dalla modalità del lavoro agile in fase emergenziale a quella ordinaria è stato attuato mediante il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) a termini del novellato art. 14 della legge n. 124/2015 da parte dell'art. 263 del D.L. n. 34/2020.

Il POLA costituisce uno strumento con il quale le amministrazioni programmano l'attuazione di tale istituto in relazione a tutti gli aspetti coinvolti.

Il Comune di Gardone Val Trompia ha approvato il Piano Operativo del Lavoro Agile 2021/2023 con Delibera di Giunta n. 106 del 11/11/2021, che intende rispondere alle esigenze di conciliazione vita lavoro dei dipendenti del Comune di Gardone Val Trompia.

Attori coinvolti: 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. a partire dall'anno 2019 ha adottato 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. Nel corso del triennio 2022/2024, 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**

E' stato realizzato e attrezzato il locale ristoro per consentire ai dipendenti di consumare il pasto o la pausa caffè durante gli intervalli previsti.

Attori coinvolti: Settore tecnico.

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Brescia ed alla Consigliera provinciale di parità. Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Gardone Val Trompia.

Nel periodo di vigenza, sarà possibile inviare attraverso posta dedicata al seguente indirizzo di posta elettronica: CUGGARDONEVT@comune.gardonevaltrompia.bs.it pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.