



PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI TORRE MONDOVÌ'

TRIENNIO 2022/2024

(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11 aprile 2006 n. 198)

PREMESSA GENERALE

Ai sensi dell'articolo 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, recante: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246", le Amministrazioni Pubbliche predispongono il Piano triennale di Azioni Positive, quale documento programmatico mirato ad introdurre "azioni positive" all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, volte a favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrastare ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione e violenza per i lavoratori e le lavoratrici.

Le azioni positive sono misure mirate 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 sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

In tale contesto, il Comune di Torre Mondovì, in attuazione delle Leggi di riforma della Pubblica Amministrazione e delle Direttive Ministeriali in materia di Pari opportunità, adotta il Piano di Azioni Positive, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità e nell'intento di armonizzare la propria attività al perseguitamento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

CONTESTO SOCIO TEMPORALE

Il Piano di Azioni Positive per il triennio 2022/2024 vede la luce in un contesto assai peculiare, dominato dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 in corso, che ha preso avvio con la Delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020, recante "Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1 febbraio 2020, con la quale è stato dichiarato lo stato di emergenza sanitaria fino a tutto il 31 luglio 2020, oggetto di successive proroghe, ultima delle quali operata con Decreto Legge 24 dicembre 2021 n. 221, pubblicato in medesima data nella Gazzetta Ufficiale n. 305, che ne ha esteso gli effetti sino al 31 marzo 2022.

Tale situazione potrebbe limitare gli ambiti di azione, in questo come in altri settori dell'attività comunale, ora particolarmente incentrata sulla gestione dell'emergenza e sul contenimento degli effetti negativi prodotti, sia in termini finanziari che, più in generale, organizzativi; d'altra parte, proprio sotto la spinta delle necessità indotte dall'imprevisto ed imprevedibile evento pandemico, il Comune di Torre Mondovì ha sperimentato per la prima volta nuove modalità di lavoro a distanza (videoconferenze, riunioni degli Organi in remoto, etc.) che, in regime ordinario, ben difficilmente sarebbero state attivate, pur rappresentando una valida alternativa alle dinamiche consolidate, soprattutto in condizioni operative così disagiate quali quelle attuali.

La redazione e la realizzazione del presente Piano subiranno, quindi, l'influenza del contesto anzi descritto.

FONTI NORMATIVE

Legge 10 aprile 1991 n. 125, recante: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro". È stata la prima legge organica in materia di pari opportunità, che definiva il concetto di

azioni positive quali misure da adottare al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di una piena parità e poneva alcuni principi fondamentali, al fine di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. La presente legge è stata abrogata dall'articolo 57 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, ad eccezione dell'articolo 11.

Legge 8 marzo 2000 n. 53, recante: *“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”*. La norma persegue la finalità di promuovere un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione.

Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, recante: *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”* che, all'articolo 6, comma 3, dispone: *“Gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, e per garantire la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non eletti del comune e della provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti”*.

Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante: *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, il cui articolo 57, al comma 1, prevede i seguenti oneri a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

- riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, recante: *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*, che riprende e coordina, in un testo unico, la normativa di riferimento, stabilendo:

- il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (articolo 27)
- il divieto di discriminazione retributiva (articolo 28)
- il divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera (articolo 29)
- il divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (articolo 30)
- il divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (articolo 31)
- la nozione giuridica di “azioni positive”, intese quali misure volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro (articolo 42)
- che ciascuna Pubblica Amministrazione predisponga un Piano di Azioni Positive, volto ad *“assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*, prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale (articolo 48).

Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5, recente: *“Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*.

Legge 4 marzo 2009 n. 15, recante: *“Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti”* e Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, recante: *“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”: quest’ultimo, in attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15, pone ulteriori prescrizioni: all’articolo 8, comma 1, lettera h) prevede che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Pubbliche Amministrazioni riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità; il compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità spetta all’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (articolo 14, comma 4, lettera h).

Legge 4 novembre 2010 n. 183, recante: *“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”* (c.d. “Collegato Lavoro”) che, all’articolo 21: *“Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”*, apporta rilevanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, introducendo altresì *ex novo* all’articolo 57 l’obbligo giuridico per le Pubbliche Amministrazioni di garantire l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, non solo relativa al genere, ma anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nonché di assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo; prevede, inoltre, la costituzione dei Comitati paritetici Unici di Garanzia (CUG), in sostituzione dei comitati per le pari opportunità e dei comitati sul fenomeno del mobbing.

Decreto Legge 14 agosto 2013 n. 93, coordinato con la Legge di conversione 15 ottobre 2013 n. 199, recante: *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province”*.

Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 80, recante: *“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”*, con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità, rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Decreto Legislativo 12 maggio 2016 n. 90, recante: *“Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell’articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196”*, che ha introdotto l’articolo 38-septies, “Bilancio di genere”, nella legge di contabilità e finanza pubblica 31 dicembre 2009 n. 196.

Risoluzione del Parlamento Europeo 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale.

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

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica 23 maggio 2007, recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, avente finalità di spingere le Amministrazioni Pubbliche a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l’individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità 4 marzo 2011, recante: *“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» (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)”*.

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 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 del Ministero per la Pubblica Amministrazione 26 giugno 2019 n. 2, recante: *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*. La Direttiva 2/2019 sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva 4 marzo 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”.

Le indicazioni fornite dalla Direttiva in questione sono destinate, in particolare, ai vertici della Amministrazioni, ai titolari degli Uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell’organizzazione del lavoro – sia a livello centrale, che decentrato – ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale, nonché ai Comitati Unici di Garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV). Nelle linee guida del 4 marzo 2011, adottate dai Ministri per la Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, sono state disciplinate le funzioni del CUG, al quale vengono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell’ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell’articolo 57, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, così come introdotto dall’articolo 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183. Al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle loro funzioni e superare alcune criticità sorte in sede applicativa, la Direttiva n. 2/2019 costituisce un aggiornamento degli indirizzi contenuti nella Direttiva 4 marzo 2011, che resta vigente per le parti non trattate nella nuova Direttiva. Nell’ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza la predisposizione dei Piani di Azioni Positive, volti a favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni d benessere lavorativo (quali indagini di clima, codici etici e di condotta), nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all’interno dell’Amministrazione Pubblica. Nella funzione propositiva del CUG sono comprese altre prerogative, quali l’attuazione di Direttive Comunitarie e la contrattazione integrativa, per i temi che rientrano nelle proprie competenze. Quanto alla funzione consultiva, il CUG svolge azioni di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione tramite l’emissione di pareri su: progetti di riorganizzazione dell’Amministrazione di appartenenza, piani di formazione del personale, orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale. Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG deve relazionare annualmente, entro il 30 marzo, in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di Azioni Positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti, sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all’assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. Le attività espletate in base alle indicazioni contenute nella Direttiva n. 2/2019 devono essere inserite nei Piani triennali di Azioni Positive. Le modalità di adempimento e le relative scadenze previste dalla citata Direttiva trovano applicazione a decorrere dall’anno 2020.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l’organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell’effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di Azioni Positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove esiste un divario fra generi e di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imprimate sulla regola espressa dell’uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall’esistenza di differenze.

La funzione dell’azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l’uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l’ambito d’intervento principale; le Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell’informazione, della formazione professionale e in altri aspetti della vita sociale e civile.

L’attuale organizzazione del Comune di Torre Mondovì vede la sola presenza di donne, a seguito di dimissioni da parte del collaboratore tecnico. Si dà, pertanto, atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell’articolo 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, in quanto non sussiste il divario fra generi ivi ipotizzato.

Il Comune adotta, altresì, modalità organizzative idonee a consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, anche attraverso il ricorso al lavoro agile (c.d. smart working).

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone i seguenti OBIETTIVI:

- 1) Tutelare l'ambiente di lavoro da eventuali casi di molestie, mobbing e/o discriminazioni;
- 2) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- 3) Programmare attività formative che possano consentire al personale, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, anche al fine di agevolare il reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- 4) 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; promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;
- 5) Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità.

AZIONI POSITIVE PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

1) Descrizione Intervento: **TUTELA AMBIENTE DI LAVORO**

Obiettivo: adottare le misure necessarie affinché non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, nonché atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazioni.

Finalità strategiche: anticipare l'insorgere dei suddetti fenomeni, migliorando l'organizzazione del lavoro e introducendo buone pratiche di gestione del personale, al fine di creare un ambiente di lavoro disteso, sgombro da tensioni e conflitti e dalle patologie, anche gravi, che l'esasperazione di contrasti personali e di gruppi può generare.

Azione Positiva 1: promuovere la qualità della condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione al benessere lavorativo.

Azione Positiva 2: Adottare il codice di comportamento per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori entro il termine temporale del presente Piano.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Amministrazione – Titolari di Posizione Organizzativa – Segretario Comunale – Ufficio Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

2) Descrizione Intervento: **GARANTIRE LE PARI OPPORTUNITÀ**

Obiettivo: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Azione Positiva 1: assicurare la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso e di selezione.

Azione Positiva 2: nel rispetto della normativa di riferimento e dei Regolamenti, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che non siano discriminatori delle naturali differenze di genere.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Titolari di Posizione Organizzativa – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

3) Descrizione Intervento: **FORMAZIONE**

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare, nell'arco del triennio, una crescita professionale e/o di carriera, anche al fine di agevolare il reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro, attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere eventuali lavoratori portatori di handicap. A tal fine e stante altresì il contesto emergenziale in atto, verrà data maggiore rilevanza alla formazione a distanza, proposta attraverso webinar e videocorsi.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni tra i Responsabili di Servizio, al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Titolari di Posizione Organizzativa – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4) Descrizione intervento: **ORARI DI LAVORO**

Obiettivo: 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; promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate non solo alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili; realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: continuare ad utilizzare forme di lavoro agile (smart-working) per il periodo emergenziale e fino alla cessazione dello stato di emergenza; assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza di smart working, già avviata nella fase emergenziale, al fine di consentire la sua attuazione in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari, come previsto dalla normativa di riferimento. Il Comune di Torre Mondovì si impegna, pertanto, a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza;
- definire l'obiettivo di garantire a regime ordinario e ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità lavorative, tenuto conto delle disposizioni normative in materia e mappando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart working.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Titolari di Posizione Organizzativa – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti che lo richiedano, prediligendo le categorie di soggetti *ex lege* o nei casi previsti dalla normativa di riferimento.

5) Descrizione Intervento: **INFORMAZIONE**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Titolari di Posizione Organizzativa, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Servizio sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità; informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale e Ufficio Segreteria, Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Titolari di Posizione Organizzativa, a tutti i cittadini.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (2022/2024).

Il Piano è pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, sul sito internet ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di validità, presso l'Ufficio Segreteria saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.