



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

del Comune di Grosseto

- AGGIORNAMENTO -

TRIENNIO 2022-2024



Indice

Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024	3
Azioni Positive Triennio 2022-2024.....	5
Struttura del Piano.....	6
Obiettivi del Piano	6
Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro e la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.	8
Aggiornamento e Monitoraggio del Piano.....	10
Durata	10
FONTI NORMATIVE	10

Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Grosseto per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Obiettivo principale del Piano delle Azioni Positive, è quello di raccogliere le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità in ambito lavorativo, finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed al benessere lavorativo del personale.

Ciò avuto anche riguardo al D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” all’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, che 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.

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 Piano per il triennio 2022-2024, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio e si pone in continuità con il precedente Piano 2021-2023 anche se, permane il contesto estremamente incerto ed in continua evoluzione in cui viene attuato a causa dell’emergenza sanitaria, tanto da imporre particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono bene in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), con il Piano della Performance ed il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell’organizzazione, dirette a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento, individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, per realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Il Piano, costituisce un’importante leva per l’Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzioni organizzative o di rilevazione di nuove esigenze.

Le **azioni positive** si identificano come misure temporanee e speciali. 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. Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, 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 orizzontale e verticale.

Come ribadito dalla Funzione Pubblica con la Direttiva n. 2/2019, l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

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.

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 Grosseto, ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare attraverso la prima costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), nell’anno 2012 ed ha rinnovato la sua composizione a seguito di nuova

procedura con Determinazione Dirigente Settore Risorse Umane e Sistemi Informativi n. 380 del 28 Febbraio 2020.

Il rinnovato Comitato, ha adottato all'unanimità, con verbale di seduta del 26 Aprile 2020, il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni alla luce delle novità introdotte dalla Direttiva n. 2/2019.

L'Amministrazione Comunale, ha puntualmente ed annualmente approvato i Piani delle azioni positive, come pubblicati sul sito del Comune di Grosseto, nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia ultimo il "Piano delle azioni positive triennio 2021-2023 approvato con delibera G.C 17/2021.

Il presente Piano 2022-2024 si pone come detto in continuità e in prosecuzione con le iniziative e azioni dettagliatamente riportate nel Piano 2021-2023 fermo restando che tale Piano, potrà essere soggetto a revisione e ridefinizione anche parziale dei contenuti, in occasione della stesura del PIAO -Piano Integrato di Attività Organizzazione il cui scopo è quello di raccogliere i diversi strumenti di programmazione adottati sino ad oggi dalle Amministrazioni, per creare un **piano unico** che da un lato dovrebbe semplificare gli adempimenti a carico degli enti, e dall'altro si pone come obiettivo quello di adottare una logica integrata, rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni che dovrà necessariamente tener conto delle diverse componenti tra cui anche quelle riconducibili agli obiettivi del PAP.

Azioni Positive Triennio 2022-2024

Dati sul personale del Comune di Grosseto

Si presenta un prospetto della composizione, per genere, categoria e classi di età, del personale dell'Amministrazione, aggiornato al 31/12/2021.

Al 31 dicembre 2021, il personale del Comune di Grosseto risulta di complessive 476 unità così suddivise:

- 1 Segretario Generale
- 5 Dirigenti
- 464 Dipendenti
- 5 Dipendenti assegnati allo Staff del Sindaco ex art. 90
- 1 Dipendenti a tempo determinato insegnante di religione.

Nel complesso, si fotografa una situazione in cui continua a prevalere la componente femminile, le donne rappresentano il 57% del totale, fatta eccezione per il personale di categoria A ed in qualifica Dirigenziale i cui posti sono ricoperti completamente da personale di sesso maschile.

Particolarmente interessante è la distribuzione per anzianità anagrafica che evidenzia una concentrazione del personale nelle fasce di età compresa tra i 40 anni e i 60 anni anche se a seguito delle ultime assunzioni sono aumentate il numero di unità di personale nella fascia under 40.

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, notiamo che al 31/12/2021 sono 20 le persone che usufruiscono di un regime orario a part time. Sono prevalentemente donne con una età media di 51 anni.

Qualifica	Donne	Uomini	< 40 anni	40-60 anni	> 60 anni	Totale
A		1	0	0	1	1
B	23	12	0	17	18	35
BS	58	48	13	66	27	106
C	125	96	41	145	35	221
D	52	34	12	64	10	86
DS	13	8	0	15	6	21
Dirigente		5		5		5
Segretario		1		1		1
Totale	271	205	66	313	97	476

Riepilogo sul Part Time:

Dotazione Organica	Totale	Tempo Pieno		Part Time superiore al 50%		Part time al 50% o inferiore		Totale Part Time	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale a Tempo Indeterminato	469	267	202	16	1	1	2	17	3

Le previsioni contenute nella c.d. Riforma Madia, nell'ambito del sistema di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, prevedevano l'introduzione di nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti introducendo *“la sperimentazione di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità”*.

Con l'introduzione del D.L. 2 marzo 2020, n. 9 recante *“Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*, è stato 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 ed il lavoro agile diventa la modalità di lavoro ordinaria.

Sino al Marzo 2020, in coincidenza dell'emergenza pandemica, al Comune di Grosseto, il telelavoro non aveva trovato applicazione né si era avviata la fase di sperimentazione del lavoro agile anche se l'Amministrazione, con delibera G.C n. 505 del 23 Dicembre 2019, approvando il Regolamento per la disciplina del "Lavoro Agile" ha iniziato a definire i criteri e l'impianto generale su cui strutturare tale nuova modalità lavorativa.

Con il rientro in presenza del personale delle Amministrazioni Pubbliche dal 15 Ottobre 2021, si è notevolmente contratta la percentuale di personale che prestava la propria attività lavorativa da remoto. Dal 01 Gennaio 2022 e in conseguenza della proroga dello stato di emergenza sanitaria Covid-19 lo smart working torna ad essere presente nel Comune di Grosseto sulla base di accordi individuali datore di lavoro/lavoratore che ne disciplinano le attività, gli obiettivi e il periodo necessario alla loro realizzazione.

Il Comune di Grosseto, nell'ambito dell'attività di Organizzazione, ha definito e curato gli aspetti generali per il ricorso al lavoro agile, sono state individuate le categorie di lavoratori che possono accedere con priorità a tale modalità lavorativa e sono stati infine mappati i processi lavorativi che possono essere gestiti da remoto e quelli che necessitano dell'attività lavorativa in presenza.

Continuano ad essere utilizzare modalità telematiche per lo svolgimento delle riunioni, convegni e momenti formativi, e sono state previste prevedendo misure specifiche per le prove concorsuali e per i locali di lavoro anche per il personale

Struttura del Piano

Il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 è strutturato in Obiettivi, Iniziative e Azioni.

Obiettivi del Piano

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

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

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità:

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di Grosseto per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari e le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Il Comune di Grosseto, ultimamente ha dedicato attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile che durante la fase emergenziale è stato utilizzato in maniera molto spinta, verrà sviluppato in armonia con le novità normative e contrattuali. A supporto della transizione al digitale, già ampiamente avviata, proseguiranno le misure volte alla riduzione del *digital gap*, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, come quella che separa colleghi giovani a categorie di colleghi più anziani. Per andare incontro al fabbisogno di nuove competenze sarà necessario proseguire nel solco di piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali. La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo:

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando così anche piena attuazione alle previsioni del PTPCT con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

L'Amministrazione Comunale, a fine 2021, ha raccolto i risultati del questionario somministrato al personale dipendente effettuando delle prime analisi e riservandosi di procedere con valutazioni più approfondite in corso d'anno al fine di individuare eventuali criticità e margini di miglioramento di cui tenere conto nella progettazione di un ambiente di lavoro attento al benessere delle persone.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza:

Il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, sarà rafforzato nel lasso temporale di riferimento attivando un maggior coinvolgimento dei dirigenti e dei responsabili delle strutture dell'Amministrazione con il supporto della Consiglieria Provinciale di Parità, al fine di condividerne le procedure, la formazione e le buone prassi.

Il Comune di Grosseto attraverso il Piano delle azioni positive 2022-2024, si impegna migliorare la Comunicazione di Genere e combattere l'utilizzo di un "linguaggio discriminatorio", promuovendo l'uso di una comunicazione rispettosa della differenza di genere, e promuovendo una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi; cercando di promuovere nel periodo di validità del Piano, almeno una attività di informazione o di comunicazione tesa alla valorizzazione dell'identità di genere.

Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro e la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Gli obiettivi descritti sopra trovano attuazione attraverso le seguenti “iniziative” che raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza della multi- dimensionalità delle stesse.

Si conferma il consolidamento del PAP con il Piano della Performance in quanto gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive debbono essere integrati nel Piano della Performance.

Iniziativa n. 1

Nuovi modelli di lavoro – Obiettivo: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

Azioni:

- Proseguire l’esperienza del lavoro agile soprattutto nei momenti di ripresa della fase pandemico emergenziale. Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più “sostenibili”. All’uopo potrà essere eventualmente prevista un’indagine sull’utilizzo di tale modalità di lavoro durante il periodo emergenziale e post emergenziale e sulle problematiche riscontrate, anche al fine di migliorare tale modalità di lavoro nel suo futuro uso ordinario. L’attuazione del POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile) consentirà di superare il modello di gestione del lavoro agile basato sulla microprogrammazione.
- Proseguire nel potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale sia in chiave abilitante del lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un’ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di “risultati” che al mero “tempo di lavoro”, nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).
- Prevedere la partecipazione dei Facilitatori Digitali nelle attività di trasformazione digitale dei processi dell’ente per diminuire il divario di competenze digitali in modo da evitare che si creino situazioni di svantaggio, accompagnando le persone che hanno necessità di imparare ad utilizzare nuovi strumenti tecnologici.
- Programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all’interno dell’organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile nel pieno rispetto delle linee guida finalizzate alla realizzazione del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione-. L’Amministrazione prosegue dove possibile nel percorso intrapreso di utilizzo di piattaforme e-learning che consentono alla totalità del personale dipendente di gestire la partecipazione alle attività formative conciliando i tempi di lavoro con le necessità familiari e garantendo comunque un elevato standard qualitativo. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell’ambito delle attività del piano della formazione sarà necessario prevedere specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione nell’obiettivo di addestrare il personale all’utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l’empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni. I percorsi formativi potranno, inoltre, riguardare gli specifici profili relativi alla salute e la sicurezza per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dell’ambiente di lavoro.

Attori coinvolti: Settore Organizzazione e Indirizzo anche con il coinvolgimento delle strutture organizzative.

Iniziativa n. 2

Azioni di sostegno Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Proseguire con azioni di sensibilizzazione alle tematiche di maternità e paternità;
- Proseguire con azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (malattia, maternità e aspettative).
- Potenziare le azioni di diversity management (disabilità) attraverso la sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità e riservando più attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, e migliorando la sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (aging diversity) analizzando soluzioni che consentano di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni;
- Analisi del contesto locale finalizzata all'avvio di iniziative volte alla promozione di Welfare Aziendale anche tramite iniziative convenzionali con enti, organismi e soggetti privati presenti sul territorio che possano riversare servizi utili a favore del personale comunale per aumentare il benessere e favorire la conciliazione tra vita privata e vita professionale.

Attori coinvolti: Settore Organizzazione e Indirizzo anche con il coinvolgimento delle strutture organizzative

Iniziativa n.3

Supporto al CUG in collaborazione con la Consigliera di Parità- Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Azioni:

- Trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019
- Azioni per l'applicazione del Protocollo d'Intesa per il contrasto ai fenomeni di violenza di genere stipulato in data 21/5/2020 tra il Ministero delle pari opportunità e la Rete dei Comitati Unici di Garanzia
- Organizzazione di incontri tra il CUG e la Consigliera Provinciale di Parità e la struttura di vertice per la promozione di iniziative di sensibilizzazione sul tema del contrasto alle molestie sessuali nel luogo di lavoro anche alla luce delle recenti novità previste dalla legge numero 162/2021 (pubblicata in Gazzette Ufficiale il 18 novembre 2021 ed entrata in vigore il 3 dicembre 2021).

Attori coinvolti: Settore Organizzazione e Indirizzo anche con il coinvolgimento delle strutture organizzative, il CUG e la Consigliera Parità Provinciale.

Iniziativa n.4

Azioni di sviluppo organizzativo - Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza
- Proseguire nell'implementazione delle funzioni della Intranet aziendale sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le tecnologie
- Implementazione della formazione interna dei dipendenti attraverso la predisposizione di corsi anche con l'utilizzo di formatori interni

- Informazione sulla prevenzione in materia di *mobbing* e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti;
- Proseguire con le attività finalizzate alla piena attuazione alle risultanze dello studio svolto sui carichi di lavoro e sulla qualità del lavoro della struttura organizzativa al fine di trasferire all'interno della nuova organizzazione comunale le competenze utili a potenziare l'efficienza dei servizi sia all'interno che all'esterno della struttura organizzativa riducendo il divario tra comune e cittadini e tra colleghi.

Attori coinvolti: Settore Organizzazione e Indirizzo anche con il coinvolgimento delle strutture organizzative e la Consigliera Parità Provinciale

Aggiornamento e Monitoraggio del Piano

L'Amministrazione comunale, si riserva mediante un confronto continuo in corso d'anno con il CUG, di aggiornare il presente strumento al fine di curarne un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli anche in una visione di continuità sia programmatica che strategica.

Il Piano triennale 2022-2024 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale 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, della Consigliera di Parità e del personale.

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 Legge Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni 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
- Legge 162/2021 (pubblicata in Gazzette Ufficiale il 18 novembre 2021 ed entrata in vigore il 3 dicembre 2021).