

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
1/01/2021 - 31/12/2023

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.
- D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina dell’attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive , a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”.
- D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali”
- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- D.lgs. 11 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 Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.
- D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 recante “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 art. 21 recante “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”.
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e 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).
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “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”.
- Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche (nello specifico CCNL Comparto Regioni Autonomie locali 14/09/2000 art. 19)

PREMESSA

Negli ultimi vent'anni il quadro normativo che fa da riferimento per le politiche di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nel pubblico impiego si è rinnovato con interventi di riforma e razionalizzazione che hanno significativamente modificato il rapporto di lavoro nei contesti lavorativi pubblici, mettendo in evidenza anche un ruolo di responsabilità sociale della Pubblica Amministrazione, propulsivo nei confronti delle realtà territoriali.

A livello europeo, a partire dal Trattato di istituzione della Comunità Europea, i principi di pari opportunità e di non discriminazione sono sempre stati oggetto di grande attenzione, svolgendo un ruolo fondamentale nell'ambito delle politiche comunitarie e nel difficile processo di costruzione di una *governance* comune.

In Italia il principio di eguaglianza, sancito tra i principi fondamentali della Costituzione, è stato più volte riaffermato nella legislazione successiva, in recepimento o su sollecitazione dell'ordinamento comunitario, così come ha trovato molte occasioni di affermazione nella giurisprudenza relativa a vari ambiti del diritto.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* ha unificato in un unico testo la maggior parte delle norme in materia di pari opportunità e di prevenzione e contrasto alle discriminazioni per motivi sessuali. Il testo originario del 2006 è stato con il tempo aggiornato fino alle modifiche più recenti del D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, di attuazione della direttiva 2006/54/CE.

Il Codice delle pari opportunità rimane la norma nazionale di riferimento principale per le pari opportunità e le discriminazioni di genere, in particolare per la promozione delle azioni positive nella Pubblica Amministrazione e per la predisposizione del Piano triennale di azioni positive (vedi in particolare gli artt. 42 e 48).

Il 23 maggio 2007 il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e la Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità hanno congiuntamente emanato una direttiva recante *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, destinata ai vertici delle amministrazioni ed in particolare a coloro che devono orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione interna del lavoro. La direttiva si è posta come obiettivo prioritario la promozione e la diffusione della piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità

individuando le linee di azione che le amministrazioni pubbliche devono seguire, tra cui appunto l'adozione del Piano triennale di azioni positive e una fattiva collaborazione con gli organismi aziendali di parità.

Ma la novità più evidente rispetto ai datori di lavoro pubblici risiede attualmente nell'applicazione dell'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (collegato lavoro), che ha modificato gli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001 indirizzando le amministrazioni verso un approccio più complessivo del tema delle pari opportunità, che integri l'aspetto strettamente giuridico di applicazione delle norme con una dimensione di impresa socialmente responsabile orientata ad una gestione delle risorse umane che si basi non solo sul contratto di lavoro ma anche su un impegno reciproco organizzazione-persona che tenga conto delle aspettative e dei bisogni impliciti.

L'articolo 21 ha infatti introdotto l'istituzione obbligatoria del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni all'interno di tutte le amministrazioni pubbliche, per meglio tutelare le persone che vi lavorano rispetto alle discriminazioni di genere, ma anche rispetto ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria (età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua), in linea anche con le norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008).

Lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs 165/2001 prevede che le Pubbliche amministrazioni garantiscano un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, ed in tal modo si delineano nuove prospettive di implementazioni delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti (lavoratrici e lavoratori).

Le pubbliche amministrazioni sono quindi chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza delle/dei lavoratrici/lavoratori.

Le pubbliche amministrazioni, come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Tenuto conto di quanto esposto e della normativa di riferimento, il Piano d'Azioni Positive (di seguito per brevità Pap) promuove la conoscenza del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per i dipendenti dell'Ente e conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, alle discriminazioni, alla promozione cultura di genere e alla valorizzazione delle differenze ponendo particolare attenzione al benessere lavorativo.

Si pone pertanto non solo come mero adempimento ad un obbligo di legge bensì come strumento operativo e di riferimento per l'applicazione dei principi di parità e pari opportunità tenendo conto altresì del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

L'ente, che in data 17 settembre 2012 ha sottoscritto la Carta Europea per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, con la stesura e l'adozione del piano auspica un miglioramento continuo, in termini di ben-essere organizzativo, dell'amministrazione nel suo complesso; le azioni previste nel PAP riguardano la totalità dei dipendenti e non quindi solo le donne, pur con la consapevolezza che soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano i maggiori carichi familiari.

Le azioni del Pap potranno essere modificate, integrate, ampliate nel corso del triennio in base ai cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno nel periodo di vigenza, con l'attenzione convogliata sulla necessità di considerare le lavoratrici e i lavoratori anche quali cittadine e cittadini, e come protagonisti non rituali degli esiti del piano.

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni individuate ed il CUG è chiamato ad esercitare i propri compiti propositivi, consultivi e di verifica, elaborando la relazione annuale di monitoraggio.

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

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra

uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

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

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici 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.

In questo contesto le nuove realtà lavorative hanno richiesto una diversa attenzione da parte dell’Ente e dell’attuale CUG per individuare obiettivi e azioni da promuovere in un’ottica di economicità, con attività e iniziative a basso costo o costo zero, cercando comunque di prevedere strumenti formativi e comunicativi trasversali, così come trasversali sono le politiche di Pari opportunità.

Contesto interno del Comune di Reggio Emilia suddiviso per genere (dati al 30/06/2020)

Le azioni previste nel presente piano non possono prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale in ruolo (suddiviso per genere) in servizio presso l’ente:

Tabella Organico al 30.06.2020

DIPENDENTI – TOTALE

		FEMMINE	% sul totale dipendenti	% su Genere F	MASCHI	% sul totale dipendenti	% su Genere M	TOTALE dipendenti
totale personale a tempo indeterminato		979	74,90		328	25,10		1307
di cui	< 30	8	0,61	0,82	3	0,23	0,91	11
	31 - 40	105	8,03	10,73	41	3,14	12,50	146
	41 - 50	326	24,94	33,30	102	7,80	31,10	428
	51 - 60	429	32,82	43,82	140	10,71	42,68	569
	> 60	111	8,49	11,34	42	3,21	12,80	153
di cui part-time		227	17,37	23,19	24	1,84	7,32	251
totale personale a tempo determinato		249	88,61		32	11,39		281
di cui	< 30	53	18,86	21,29	1	0,36	3,13	54
	31 - 40	80	28,47	32,13	2	0,71	6,25	82
	41 - 50	70	24,91	28,11	13	4,63	40,63	83
	51 - 60	43	15,30	17,27	12	4,27	37,50	55
	> 60	3	1,07	1,20	4	1,42	12,50	7
di cui part-time		89	31,67	35,74	4	1,42	12,50	93
TOTALE (TEMPO INDETERMINATO + DETERMINATO)		1228	77,33		360	22,67		1588

Emerge molto Chiaramente che il 77,33% del personale dell'amministrazione comunale di Reggio Emilia è costituito da personale di genere femminile; la percentuale maggiore, se consideriamo la fascia d'età (indipendentemente dal sesso) è quella che si colloca nella fascia 51-60, con una significativa presenza di dipendenti di età oltre i 60 anni, mentre la percentuale dei giovani al di sotto dei 30 anni è veramente molto bassa.

Nella tabella successiva la situazione del personale per genere e categoria di appartenenza, che permette di valutare la presenza soprattutto femminile nei vari ruoli:

DATI TOTALI

		maschi	% su genere M	%su totale dipendenti per categoria	femmine	% su genere F	%su totale dipendenti per categoria	totali
categoria giuridica - categoria economica	A1-A1	5	1,36	11,36	39	3,17	88,64	44
categoria giuridica - categoria economica	A1-A2		0,00	0,00	12	0,97	100,00	12
categoria giuridica - categoria economica	A1-A3		0,00	0,00	5	0,41	100,00	5
categoria giuridica - categoria economica	A1-A4	1	0,27	25,00	3	0,24	75,00	4
categoria giuridica - categoria economica	A1-A5		0,00	0,00	3	0,24	100,00	3
categoria giuridica - categoria economica	B1-B1	13	3,54	16,25	67	5,44	83,75	80
categoria giuridica - categoria economica	B1-B2	6	1,63	20,00	24	1,95	80,00	30
categoria giuridica - categoria economica	B1-B3	14	3,81	66,67	7	0,57	33,33	21
categoria giuridica - categoria economica	B1-B4	9	2,45	45,00	11	0,89	55,00	20
categoria giuridica - categoria economica	B1-B5	4	1,09	20,00	16	1,30	80,00	20
categoria giuridica - categoria economica	BG3-BG3	7	1,91	26,92	19	1,54	73,08	26
categoria giuridica - categoria economica	BG3-BG4	5	1,36	62,50	3	0,24	37,50	8
categoria giuridica - categoria economica	BG3-BG5	8	2,18	44,44	10	0,81	55,56	18
categoria giuridica - categoria economica	BG3-BG6	3	0,82	18,75	13	1,06	81,25	16
categoria giuridica - categoria economica	BG3-BG7	6	1,63	33,33	12	0,97	66,67	18
categoria giuridica - categoria economica	C1-C1	56	15,26	14,55	329	26,73	85,45	385
categoria giuridica - categoria economica	C1-C2	40	10,90	31,75	86	6,99	68,25	126
categoria giuridica - categoria economica	C1-C3	19	5,18	21,59	69	5,61	78,41	88
categoria giuridica - categoria economica	C1-C4	27	7,36	14,75	156	12,67	85,25	183
categoria giuridica - categoria economica	C1-C5	11	3,00	23,91	35	2,84	76,09	46
categoria giuridica - categoria economica	D1-D1	57	15,53	27,27	152	12,35	72,73	209
categoria giuridica - categoria economica	D1-D2	22	5,99	33,33	44	3,57	66,67	66
categoria giuridica - categoria economica	D1-D3	16	4,36	32,65	33	2,68	67,35	49
categoria giuridica - categoria economica	D1-D4	13	3,54	32,50	27	2,19	67,50	40
categoria giuridica - categoria economica	D1-D5	2	0,54	25,00	6	0,49	75,00	8
categoria giuridica - categoria economica	DG3-DG3	3	0,82	14,29	18	1,46	85,71	21
categoria giuridica - categoria economica	DG3-DG4	1	0,27	50,00	1	0,08	50,00	2
categoria giuridica - categoria economica	DG3-DG5	7	1,91	25,93	20	1,62	74,07	27
categoria giuridica - categoria economica	DG3-DG6	1	0,27	25,00	3	0,24	75,00	4

Il sistema di classificazione del personale dall'amministrazione Comunale di Reggio Emilia si basa su 4 fondamentali categorie giuridiche di inquadramento: A, B, C, D (sussistono inoltre due sotto categorie giuridiche B3 e D3 in via di esaurimento e scarsamente utilizzate all'interno del Comune di Reggio Emilia). All'interno di ogni categoria giuridica si sviluppano poi le categorie economiche, come previste dai vigenti Enti Locali.

Sinteticamente potremmo dire che:

- la Categoria A è caratterizzata da contenuti esecutivi di base e da conoscenze specialistiche di tipo elementare,
- la Categoria B è caratterizzata prevalentemente da contenuti tecnico-operativi, che in funzione del ruolo ricoperto nelle diverse famiglie professionali, possono presentare una focalizzazione di erogazione dei servizi all'utenza, di gestione di processi operativi, di apporto tecnico-specialistico,
- la Categoria C è caratterizzata da polivalenza e contenuti di servizio verso le strutture interne o verso utenti esterni e dove il "sapere tecnico" e l'esperienza professionale sono abbinati ad un'elevata capacità di comprensione del contesto e delle esigenze dell'utente, di gestione dei processi e delle relazioni organizzative, di erogazione dei servizi con elevati standard di qualità, fanno parte esperti/e di attività socioculturali, agenti di polizia municipale e locale, educatori/educatrici asili nido e figure assimilate, geometri, ragionieri/e, maestre/i di scuola materna, istruttori amministrativo, assistenti amministrativi del registro delle imprese;
- la Categoria D è caratterizzata prevalentemente da contenuti di integrazione dei processi interni e delle reti di relazione con l'esterno ed ove all'elevato livello di conoscenza plurispecialistica si abbina l'esigenza di coordinare processi, integrare persone e conoscenze, gestire opportunità e risorse nate da reti di relazioni esterne, e per rappresentare l'ente nei rapporti con l'esterno.

IL Piano triennale di Azioni Positive 2021-2023 in continuità con il precedente Piano, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Reggio Emilia nel triennio 2021/2023 sono indicati qui di seguito nelle tabelle finali del presente documento, individuando beneficiari diretti ed indiretti e tempi, e sono suddivisi in aree scelte come rappresentative e qualificanti dei vari ambiti possibili di azione del CUG:

Comunicazione e promozione del ruolo del CUG

Attività rivolte alla conoscenza dello strumento CUG, che in quanto conosciuto e riconosciuto può aumentare la propria capacità di analizzare fenomeni e formulare proposte

Formazione

Area che è sempre stata presente nei nostri Pap, per l'esigenza di attuare una presenza costante di attività formative orientate ai temi dei Pap all'interno dei piani formativi dell'Ente. Si cercherà in questo ambito una formazione rivolta non solo ai/alle dipendenti dell'Ente, ma anche e proprio ai componenti stessi del CUG.

Organizzazione del lavoro

Pur senza rappresentare un organo di natura sindacale, ed anzi differenziandosi da dinamiche di questo tipo, il CUG può rappresentare un luogo privilegiato dove adottare uno sguardo mirato ed efficace sui riflessi dell'organizzazione nella vita dei/delle dipendenti. Non si può mancare in questo ambito di affrontare un'analisi dei nuovi elementi organizzativi che scaturiscono dall'introduzione emergenziale del lavoro agile, in vista di un suo approdo ad un vero e proprio regime organizzativo

Benessere lavorativo e tutela dell'ambiente di lavoro

Area in cui confluisce un insieme di aspetti, a partire da quelli storici e necessari della sicurezza nel lavoro nelle relazioni fra persone, con attenzione quindi anche ai fenomeni di molestie e mobbing. Una nuova e particolare attenzione verrà posta sull'indagine in ordine ai gap generazionali che oggi si manifestano nella vita dei dipendenti, e lo saranno ancor più in una fase di forte ricambio del personale: gap non solo digitali, come verrebbe di pensare, ma anche derivanti dalle specifiche mansioni (ad es. lavoro al pubblico) particolarmente defatiganti.

Pari Opportunità

In questa sezione del Pap sono presenti azioni ricorrenti, mirate in particolare alle discriminazioni, e di particolare rilievo sarà il lavoro di monitoraggio degli atti e dei bandi del Comune, dove più spesso possono individuarsi forme di discriminazione che richiedono correzione.

Anno 2021			
Aree	Obiettivi	Azioni	Periodo

Comunicazione e promozione del ruolo del CUG	➤ Promuovere all'interno dell'ente la conoscenza del comitato ➤ Promuovere all'esterno dell'ente il comitato ➤ Approfondire la composizione del personale per genere ed età in comparazione ad altri enti	• Presentazione del Cug nelle conferenze di servizio • Revisione dei contenuti del sito per aumentare la capacità di diffondere la conoscenza delle materie di competenza del Cug • Pubblicazione sulla pagina Cug di materiale informativo sui temi delle pari opportunità • inserimento di strumenti con i quali il/la dipendente può comunicare tematiche generali di interesse del cug • Utilizzo della Intranet per promuovere la consultazione dei sito • Sviluppare il lavoro di rete anche con altri CUG e le consigliere di parità al fine di una promozione e organizzazione congiunta di percorsi ed eventi sulle tematiche di parità e sul benessere organizzativo	Dicembre 2021
--	---	---	----------------------

Analisi dei dati		• Analisi dei dati e report • Verifica del trend del lavoro agile • Analisi delle fasce di età del personale e dei profili e mansioni dei/delle lavoratori/ici in fascia di età più elevata	
-------------------------	--	---	--

Formazione	➤ promuovere occasioni seminariali ➤ Promuovere la persona e la professionalità all'interno dell'ente ➤ Formazione orientata all'acquisizione di cultura in materia di conciliazione dei tempi di vita e lavoro	➤ Attivazione/partecipazione a iniziative/corsi formativi rivolti al Cug, inerenti le proprie funzioni • Monitoraggio del piano della formazione dell'ente • Iniziative di formazione e aggiornamento in orario di lavoro del personale, con modalità da individuarsi, per lo sviluppo della consapevolezza organizzativa in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, orientata ad ambedue i generi	
Periodo 2021-2023			
Aree	Obiettivi	Azioni	Periodo
Organizzazione del lavoro	➤ Migliorare le condizioni di conciliazione tempi di vita e di	Analisi e report sulle opportunità in essere. Nuove proposte anche alla luce di specifici progetti partecipati dal Comune	triennale

	lavoro all'interno dell'Ente anche attraverso la sensibilizzazione della dirigenza sulle problematiche relative alla armonizzazione dei tempi vita lavoro ➤ Promuovere una maggiore visibilità dell'informazione e della conoscenza degli strumenti esistenti ➤ Garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei	Analisi dei dati inerenti le forme di flessibilità e la fruizione dei congedi all'interno dell'ente (previste nel CCNL) Monitoraggio sull'andamento del lavoro in modalità smart working, raccolta delle esigenze e delle pratiche del personale e formulazione di proposte alla direzione dell'Ente Promuovere un sondaggio attraverso una scheda/questionario volta a capire se esiste la conoscenza di forme di flessibilità orarie (per periodi di tempo limitati, per assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, volontariato) e raccogliere suggerimenti per l'approfondimento di altre tematiche. Verifica delle modalità di accompagnamento/reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità/paternità o da assenze prolungate (tutoring)	
--	---	---	--

	tempi delle città”, di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.		
Benessere lavorativo e tutela dell'ambiente di lavoro	➤ Diffondere una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini ➤ Conoscere le criticità dell’ambiente di lavoro e valorizzare forme di tutela di salute organizzativa e garantirne la sicurezza sul luogo di lavoro ➤ intraprendere azioni di intervento sulle	Promuovere momenti formativi per garantire la sicurezza sul luogo di lavoro in ottica di genere Pubblicare sul sito: • eventuali approfondimenti dei temi legati alla tutela dell’ambiente di lavoro (molestie, mobbing, discriminazione, normativa di riferimento) • sintesi e riferimenti di momenti di formazione dei rappresentanti del CUG rispetto alle tematiche su indicate Sondaggio su un campione di dipendenti di specifiche fasce di età più elevate per rilevare le criticità, i bisogni, e le possibili azioni per supportare la	triennale

	differenze generazionali fra i dipendenti	prestazione lavorativa Studio ed elaborazione di forme di apprendimento e tutoraggio sugli strumenti digitali del lavoro, al fine del superamento di eventuali criticità rilevate nei sondaggi	
Pari Opportunità	Sensibilizzare l'amministrazione sull'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti Migliorare la comunicazione interna ed esterna sulle tematiche inerenti le Pari Opportunità	Adesione alle iniziative promosse dal Comune che promuovano la cultura di parità, o rispettose delle differenze anche in riferimento alle persone L.G.B.T I, condividendone l'informazione sul sito e segnalandole anche agli altri CUG territoriali Attivare azioni con il servizio personale per la comunicazione al CUG degli atti, bandi e comunicazioni dove è necessario la verifica del rispetto delle cause di discriminazione e contrasto alle differenze	

APPENDICE TABELLE AGGIORNATE AL 30.10. 2020

DATI PER CUG

GIORNATE IN SMART WORKING EFFETTUATE DAL
6/04/2020 AL 30/10/2020

CATEGORIA GIURIDICA	N. FEMMINE	GG	N. MASCHI	GG
A	1	31	0	0
B	36	1229	18	742
C	186	7005	35	1523
D	262	12304	78	3252
DIRIGENTI	7	168	3	40

TOTALE GIORNATE LAVORATE IN SW: 26294

* l'attività in smart working è stata effettuata nel solo anno 2020 ed è rendicontabile a partire dal 6/4/2020 e per le sole giornate interamente lavorate in modalità agile

ente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.