



COMUNE DI LANCIANO

PROVINCIA DI CHIETI
CITTA' MEDAGLIA D'ORO AL V.M.

Settore **AFFARI GENERALI**

DELIBERA ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.13

del **26-01-22**

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/24: AP=PROVAZIONE.

L'anno duemilaventidue il giorno ventisei del mese di gennaio alle ore 13:10, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata a norma di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg.:

PAOLINI FILIPPO	SINDACO	P
RANIERI DANILO	VICE SINDACO	P
AMOROSO CINZIA	ASSESSORE	P
BOMBA PAOLO	ASSESSORE	P
DI CAMPLI GRAZIELLA	ASSESSORE	P
PALMIERI ANGELO	ASSESSORE	P
PAOLUCCI TONIA	ASSESSORE	P
TROILO MARIA IDA	ASSESSORE	P

Risultano n. 8 presenti e n. 0 assenti.

Assume la presidenza **PAOLINI FILIPPO** in qualita' di **SINDACO** assistito dal Segretario Generale **COLAIEZZI MARIELLA** presente fisicamente che svolge l'appello.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta.

A seguito di che,

LA GIUNTA COMUNALE

ACCERTATA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267 recante il "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

VISTO l'allegato atto propulsivo proveniente dall'Ass. Politiche Sociali e Giovanili ad oggetto:

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/24: APPROVAZIONE.

VISTO CHE sull'atto di cui sopra, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000 sono stati resi in senso favorevole i pareri di regolarità tecnica e contabile rispettivamente dal:

-responsabile del servizio interessato;
-responsabile del settore "Programmazione e gestione economico-finanziaria";

CONDIVISI i contenuti dell'atto in argomento;

RITENUTA l'urgenza e ravvisata la necessità di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del più volte citato D. Lgs. n. 267/2000;

VISTA la Legge 7.8.1990, n. 241;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

A VOTI unanimi legalmente resi e verificati;

DELIBERA

1) di approvare e fare propria ad ogni effetto di legge l'allegata proposta di deliberazione;

2) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del D. Lgs. n. 267/2000, visto l'esito unanimemente favorevole dell'apposita votazione palese all'uopo espletata.





COMUNE DI LANCIANO

PROVINCIA DI CHIETI
CITTA' MEDAGLIA D'ORO AL V.M.

Settore: AFFARI GENERALI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. Proposta 17

Data 24-01-22

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/24: AP=
PROVAZIONE.

PARERI DI CUI ALL'ART. 49 DEL D.L.vo 18/8/2000 N. 267:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Parere favorevole in ordine alla regolarita' tecnica Data 25/01/2022 Il Responsabile IL SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa Mariella COLAIEZZI
IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA	Parere favorevole in ordine alla regolarita' contabile e copertura finanziaria Data 25/01/2022 Il Responsabile DIRIGENTE 2° SETTORE Dott. Paolo D'Antonio

	IL PROPONENTE
IL SINDACO/ L' ASSESSORE	Data 25/01/2022 ASSESSORE POLITICHE SOCIALI E GIOVANILI Dott.ssa Cinzia Amoroso



L'ASSESSORE ALLE PARI OPPORTUNITA'

PREMESSO CHE:

- le Amministrazioni Pubbliche, ai sensi dell'art.7 del D.Lgs. n.165/2001, sono tenute a garantire la parità e la pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa, tra l'altro, al genere nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come sono tenute ad assicurare un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo; le politiche di pari opportunità, quindi, rappresentano la leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini;

- l'art.48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di Azioni Positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;

ATTESO CHE:

- l'art.57 D.Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.21 della Legge n.183/2010, prevede che le PP.AA. costituiscano, al proprio interno, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

- la Direttiva del 4 marzo 2011, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, illustra le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei richiamati Comitati Paritetici", disponendone, in particolare: i criteri di composizione e nomina dei componenti, i compiti nonché l'adozione di un regolamento interno, disciplinante l'organizzazione dello stesso con specifico riferimento alla convocazione delle riunioni, diffusione delle informazioni in materia di parità di genere, accesso ai dati, decadenza e cessazione del Presidente e/o dei relativi membri, collaborazione con altri Organismi,



- la successiva Direttiva PCM n.2 del 16.07.2019 ha confermato e rafforzato le funzioni attribuite al detto organismo, consistenti in compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'articolo 57, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001;

- nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica; in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*;

RISCONTRATO CHE:

- il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Lanciano veniva istituito nell'anno 2014 e, da ultimo, rinnovato relativamente alla nomina dei componenti, pariteticamente, di parte pubblica e di parte sindacale, con determinazione Settore "Affari Generali" dell'1.02.2019, n.48/156, e per quanto concerne la nomina del Presidente, giusta deliberazione della Giunta Comunale del 6.02.2019, n.45;

RILEVATO CHE:

- il CUG, in data 10.02.2014, approvava il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Lanciano, successivamente modificato e integrato nella seduta del 10 luglio 2020, come da rispettive prese d'atto della Giunta Comunale, giusta deliberazioni del 4.03.2014, n.90 e del 29.07.2020, 158, delle quali veniva data comunicazione ai Responsabili degli ambiti organizzativi dell'Ente, alla RSU, al Nucleo di Valutazione, alla Consiglieria Provinciale di Parità, disponendone, altresì, la pubblicazione sul sito web dell'Amministrazione e nella sezione dedicata sull'intranet comunale;

EVIDENZIATO CHE:

- questo Ente, in attuazione del citato art. 48 del D.Lgs. n. 196/2006, approvava il Piano delle Azioni Positive – triennio 2021/2023, recante i progetti e le azioni tesi alla valorizzazione del benessere di chi lavora, la realizzazione di un'organizzazione del lavoro maggiormente flessibile, un'ottimizzazione delle politiche di reclutamento e gestione



del personale nonché interventi diretti allo sviluppo delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'Amministrazione mediante iniziative formative mirate, giusta deliberazione della Giunta Comunale del 16/12/2020, n.302;

CONSIDERATO CHE:

- la valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale attraverso la rimozione di forme esplicite e implicite di discriminazione che impediscono, di fatto, un trattamento equanime riservato ai lavoratori di entrambi i sessi rappresenta un fattore di qualità dell'azione amministrativa mediante il quale accrescere il livello qualitativo dei servizi presenti e rispondere in modo qualificato alle esigenze dei cittadini;
- in tale prospettiva, questo Comune intende dare concreta attuazione al principio delle pari opportunità, redigendo il nuovo Piano delle Azioni Positive, triennio 2022/2024, stante la necessità di aggiornamento annuale;
- la mancata approvazione di tale documento programmatico determina l'applicazione della sanzione di cui l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, il quale prevede il divieto di procedere alle assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

DATO ATTO CHE:

- in data 23.12.2021 si riuniva il Comitato Unico di Garanzia che procedeva all'esame e alla discussione della proposta del nuovo piano delle azioni positive triennio 2022/24, come risulta dal verbale di seduta n.7/2021; proposta trasmessa alla Consiglieria Provinciale di Parità, Dott.ssa Guarracino, che rilasciava il parere favorevole di competenza, ex art. 48 D.Lgs. n. 198, giusta verbale CUG, giusta nota de 21.01.2022, n.3721;

RITENUTO, pertanto, doversi provvedere in merito;

VISTI:

- il D. Lgs. n.267/2000;
- il D. Lgs. n.165/2001;
- il D. Lgs. n.198/2006;
- la Legge n.183/2010;



- le Direttiva del 4 marzo 2011 e n.2 del 16.07.2019, emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri;

PROPONE

1. di approvare, per le motivazioni illustrate nella premessa narrativa, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024, predisposto dal CUG e corredato del parere favorevole di competenza rilasciato dalla Consiglieria di Parità Provinciale, allegato alla presente proposta, quale parte integrante e sostanziale (All.A);
2. di trasmettere il provvedimento in oggetto, unitamente al Documento programmatico, di cui al punto 1 del dispositivo, al CUG, al Segretario Comunale, ai dirigenti dell'Ente, ai Responsabili delle P.O., al Nucleo di Valutazione ed alle OO.SS. di categoria;
3. di disporre la pubblicazione del Piano delle Azioni Positive nell'apposita sezione dedicata, presente sulla rete intranet dell'Ente;
4. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
5. di dare atto che l'Istruttore Direttivo, Lucia Angela ODORISIO, è responsabile del procedimento di redazione e approvazione del presente atto, ai sensi dell'art. 6 Legge 241/1990 e successive modifiche e integrazioni, nonché responsabile della completezza istruttoria, compresi gli aspetti di correttezza e regolarità dell'azione amministrativa.



PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2022/2024

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico, che delinea gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati alla promozione delle pari opportunità fra uomini e donne che lavorano all'interno del contesto organizzativo dell'ente.

Le azioni positive, secondo la definizione recata dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, approvato con D.Lgs. n.198/2006, rappresentano “misure volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità, e sono dirette a favorire e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. 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 fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

Il Piano di Azioni Positive, inoltre, viene individuato dal medesimo art.48 del Codice tra le condizioni prescritte in materia di assunzioni di personale, il cui mancato adempimento viene sanzionato con l'applicazione dell'art.6, comma 6, del D.Lgs. n.165/2001 ovvero il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il piano ha una durata triennale e, in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, secondo quanto chiarito dalla Direttiva FP n.2/2019, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto dall'art.6 del D.L. N.80/2021, convertito dalla Legge n.113/2021.

Nel PAP vanno indicate: le informazioni sulla realtà organizzativa all'interno dell'Amministrazione; le potenzialità e le criticità che connotano il contesto di riferimento, allo scopo di valorizzare le prime e arginare o risolvere le seconde, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne; le azioni positive che si intendono realizzare per intervenire sulle criticità e riequilibrare le condizioni di parità fra i generi; le risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione, la gestione e il monitoraggio delle azioni positive richiamate.

Fonti Normative

Legge del 10.04.1991, n. 125, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.



D. Lgs. del 18.08.2000, n. 267, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”.

D. Lgs. del 30.03.2001, n. 165, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

D. Lgs. del 01.04.2006, n. 198, “Codice delle Pari opportunità” come modificato dalla Legge 5.11.2021, n.113.

D. Lgs. del 09 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 03 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.

D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 04 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”.

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04 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”.

Decreto Legislativo del 15 giugno 2015, n.80 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”.

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019 concernente “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA”.



Relazione Introduttiva

Analisi del contesto interno

Il Comune di Lanciano registra, all'interno della propria struttura, la seguente situazione in merito alle posizioni lavorative ricoperte da uomini e donne:

PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO PRESSO IL COMUNE DI LANCIANO ALL'			
1/12/2021			
FUNZIONE /CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario Generale	1	0	1
Dirigenti	3	2	5
Cat. D/Posizioni Organizzative	22 di cui n.1 P.O.	23 di cui 4 P.O.	45
Cat. C	48	23	71
Cat. B	19	25	44
Cat. A	1	5	6
Totale Dipendenti	94 compreso il Segretario Comunale	78	172 compreso il Segretario Comunale

1) La figura del Segretario Generale, di sesso femminile.

2) Nel ruolo Dirigenziale si evidenzia una maggiore presenza della componente femminile. Infatti, la vigente dotazione organica prevede n. 5 Dirigenti, dei quali: n. 4 sono ricoperti a tempo indeterminato, di cui n.3 con personale di sesso femminile e n.1 con quello di sesso maschile; n. 1 ruolo dirigenziale è conferito ex art. 110 del D. Lgs. n. 267/2000 e risulta ricoperto da un uomo.

3) Per quanto concerne l'area delle posizioni organizzative, la situazione presenta uno squilibrio in favore del sesso maschile, in quanto dei n.5 incarichi, il cui conferimento è di competenza dirigenziale, n.4 sono attribuite a dipendenti di Cat.D uomini e n.1 a dipendente di Cat.D donna.



4) Relativamente al personale di categoria, si può affermare un sostanziale equilibrio per quanto riguarda le categorie B e D, mentre, per la Cat.C si registra una maggior presenza femminile, soprattutto per i profili assistenziali all'infanzia e per quelli amministrativi, come pure per la Cat.A si evidenzia uno sbilanciamento, in questo caso, in favore del sesso maschile in ragione dei profili operativi.

Dalla rappresentazione della suddetta Dotazione Organica, aggiornata alla data del 01/12/2020, consegue che, la finalità primaria perseguita con il presente Piano di Azioni Positive, redatto in conformità a quanto statuito dall'art.48 del D.Lgs.198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", sarà quella di proseguire nell'intento di rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la concreta realizzazione delle pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici, in particolare per l'area delle P.O. e per le posizioni lavorative che, per caratteristiche dei servizi di collocazione, fruiscono di minore flessibilità.

II CUG

L'articolo 57 del D.Lgs. n.165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il «*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*» che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

Il Comune di Lanciano, nell'anno 2014 costituiva il Comitato Unico di Garanzia, che, da ultimo rinnovava, relativamente alla nomina dei componenti, pariteticamente, di parte pubblica e di parte sindacale, giusta determinazione del Dirigente del Settore "Affari Generali" dell'1.02.2019, n. 48/156, e per quanto concerne la nomina del Presidente, con deliberazione della Giunta Comunale del 6.02.2019, n.45.

Il CUG, in data 10.02.2014, approvava il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Lanciano, successivamente modificato e integrato nella seduta del 10 luglio 2020, come da rispettive prese d'atto della Giunta Comunale, giusta deliberazioni del 4.03.2014, n.90 e del 29.07.2020, 158.



STATO DI ATTUAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023

Il Piano delle Azioni Positive 2021/23 è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione del 16.12.2000, n.302.

Nel corso dell'anno 2021, si sono svolte le consultazioni per l'elezione del Sindaco e del Consiglio Comunale, a seguito delle quali si è insediata la nuova Amministrazione, con la proclamazione del Sindaco il 20 ottobre, la nomina della Giunta Comunale il 28 ottobre e il primo Consiglio Comunale l'8 novembre.

Il rinnovato assetto locale, unitamente alla prosecuzione dello stato di emergenza per tutto il 2021 e la diversa impostazione di taluni istituti inerenti il rapporto di lavoro stabiliti o in corso di definizione a livello nazionale, sia in sede legislativa che nella contrattazione collettiva, hanno determinato un rallentamento nell'attuazione del PAP, oltre alla necessità di introdurre modifiche e integrazioni per rendere il PAP più coerente al programma di mandato dell'Amministrazione subentrante e maggiormente conforme al mutato quadro normativo.

Obiettivo 1) Bilancio di genere: non attuato – da confermare;

Obiettivo 2) Progetto implementazione flessibilità: da confermare nel triennio in quanto obiettivo avente carattere continuativo;

Obiettivo 3) Formazione mirata su bilancio di genere e mobbing: non attuato - da confermare;

Obiettivo 4) Lavoro agile a regime: nell'anno 2021 si è registrata la prosecuzione del lavoro agile emergenziale e l'attivazione del lavoro agile post emergenziale - non attuato per modifiche normative in itinere – da confermare.

L'obiettivo era stato strutturato in funzione dell'adozione del POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) di cui all'art.263 del D.L. n.34/2020, convertito dalla Legge 77/2020, che prevedeva un sistema volto all'introduzione del nuovo strumento organizzativo, da adottare entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal 2021), quale sezione del Piano della performance. Il POLA doveva individuare le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte da remoto, che almeno il 60 per cento dei dipendenti potesse avvalersene. In caso di mancata



adozione del POLA, il lavoro agile si sarebbe applicato almeno al 30 per cento dei dipendenti dell'Ente.

Tale impostazione dell'istituto è stata superata dalla nuova normativa in corso di definizione, che dovrà svilupparsi in sede di contrattazione collettiva, in conformità alle Linee Guida emanate dal Ministro della Pubblica Amministrazione in data 30 novembre 2021, che distinguono due modalità di lavoro a distanza: il lavoro agile e il lavoro da remoto.



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

Obiettivo 1) Bilancio di genere

Obiettivo	Introduzione di una metodologia di analisi del bilancio nella prospettiva di genere.
Finalità	Rendere l'azione del governo locale più efficace rispetto all'obiettivo di uguaglianza sociale in termini di diritti, di dignità e di responsabilità tra le persone. La funzione del bilancio di genere consiste nel valutare il cosiddetto "impatto di genere" delle politiche locali, ovvero la loro capacità di creare, alimentare o ridurre le disuguaglianze di condizioni tra donne e uomini, nei diversi ambiti, in modo da poter correggere e modulare le misure per colmare la disparità e promuovere pari opportunità.
Azione positiva	L'obiettivo consiste nella redazione di un primo bilancio di genere attraverso un percorso articolato nelle seguenti fasi: 1) Costituzione di un gruppo di lavoro, formato da professionalità interne all'Ente e da esperti esterni; 2) Sviluppo di una cultura tecnico – amministrativa sul bilancio di genere attraverso apposita formazione; 3) Redazione di un modello di bilancio di genere; 4) Analisi del contesto e programmazione in ottica di genere; 5) Redazione del bilancio di genere.
Finanziamenti	Oneri di spesa per collaborazioni esterne di esperti in materia.
Destinatari	Comunità locale.
Soggetti coinvolti	Dirigenti - Segretario Comunale – Dipendenti.
Tempi di realizzazione	Triennio.
Benefici	Consapevolezza delle differenze personali, familiari, sociali, economiche e lavorative tra uomini e donne. Orientamento dell'azione politico – amministrativa mediante riclassificazione delle voci di bilancio in ottica di genere.



Obiettivo 2) Progetto implementazione flessibilità

Obiettivo	Benessere organizzativo e corretto funzionamento dei servizi.
Finalità	Favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.
Azioni Positive	La flessibilità della prestazione lavorativa, rappresenta nell'equilibrato temperamento delle esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, una misura in grado di accrescere il benessere organizzativo, di assicurare il buon andamento dell'attività istituzionale e rispondere al meglio alle esigenze di un equo sviluppo sociale. Essa si realizza mediante diversi istituti previsti dall'ordinamento e declinati nella contrattazione collettiva: part-time, congedi, aspettativa, permessi e flessibilità oraria, la cui fruizione da parte degli interessati deve essere agevolata, all'interno dell'Ente, attraverso l'apposita regolamentazione. In particolare la pari opportunità, va realizzata e perseguita in presenza di condizioni che permettano al lavoratore di assolvere a obblighi di natura familiare, laddove esistano non solo problematiche legate alla genitorialità, e, contemporaneamente, adempiere ai doveri contrattuali di natura professionale.
Finanziamenti	Costo indotto relativo ai Dipendenti.
Destinatari	Dipendenti.
Soggetti coinvolti	Segretario Comunale, Dirigenti, Responsabili P.O., Organizzazioni Sindacali.
Tempi di realizzazione	Azione continua nell'arco di validità del PAP.
Benefici	Efficienza servizi – Ottimizzazione dell'organizzazione – Razionalizzazione costi personale.



Obiettivo 3) Formazione mirata su bilancio di genere e mobbing

Obiettivo	Programmare nell'ambito del piano della formazione attività specifiche (anche in forma associata e attraverso l'uso di piattaforme e-learning) sulle tematiche del bilancio di genere e del mobbing.
Finalità	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro. Formare il personale in attività progettuali di sviluppo.
Azione positiva	Realizzare un percorso di sviluppo formativo rivolto a specifiche figure: a) figure professionali e categorie di dipendenti da impiegare nel gruppo di lavoro per la redazione del bilancio di genere: la formazione deve essere orientata a consolidare e a sviluppare una competenza di carattere tecnico-amministrativo nonché di profilo gestionale e manageriale, al fine di introdurre un nuovo strumento di garanzia delle pari opportunità; b) a tutto il personale: formazione in tema di mobbing, soprattutto mediante la conoscenza degli strumenti di tutela.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, annualmente impegnate negli appositi stanziamenti, necessarie per la formazione del personale.
Destinatari	Personale dipendente.
Soggetti coinvolti	Segretario/Dirigenti/Servizio formazione /CUG.
Tempi di realizzazione	Triennio di vigenza del PAP.
Benefici	Ottimizzazione dell'organizzazione – implementazione servizi – Benessere organizzativo.



Obiettivo 4) Lavoro agile/lavoro da remoto a regime

Obiettivo	Dopo la sperimentazione del lavoro agile “emergenziale” e il lavoro agile “post-emergenziale” introduzione del lavoro agile/lavoro da remoto a regime.
Finalità	Favorire l’equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiare e professionale attraverso una parziale (due giornate lavorative) delocalizzazione della prestazione lavorativa e migliorare l’organizzazione del lavoro in termini di flessibilità e di responsabilità.
Azione positiva	Attuare il lavoro agile/lavoro da remoto come “modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”, in attuazione delle recenti riforme in materia. Nel corso del 2021, le previsioni normative in tema di lavoro agile hanno mirato al superamento del “lavoro agile emergenziale” come modalità ordinaria della prestazione lavorativa per un sostanziale ritorno in presenza dei dipendenti pubblici. In tale quadro di sviluppo, sono, di fatto, venute meno le stringenti previsioni sul POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) di cui all’art.263 del D.L.n.34/2020, convertito dalla Legge 77/2020, con il passaggio a una visione più complessa di riorganizzazione della P.A., da declinare nel nuovo strumento del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) di cui all’art.6 del D.L. n.80/2021, convertito dalla Legge n.113/2021. Infatti, tale Piano definisce, tra l’altro, le strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile. A tal fine, sono state emanate, le nuove Linee Guida da parte del Ministro della Pubblica Amministrazione, che affidano la disciplina organica della materia, per ciascun comparto, ai contratti collettivi nazionali, in corso di trattativa. Inoltre, distingue due principali forme di lavoro a distanza: il lavoro agile e il lavoro da remoto. L’azione positiva è volta a consentire il lavoro agile/lavoro da remoto non solo nelle ipotesi in cui sia necessario conciliare vita professionale e familiare, sussistendo varie situazioni personali del/della lavoratore/trice, quali problemi di trasporto e di movimento legati alla disabilità, esigenze di cura correlate alla crescita dei figli, malattie o necessità di assistenza a parenti, esigenze di studio, ecc., ma anche come leva per favorire maggiore autonomia e responsabilità



	dei/delle lavoratori/lavoratrici, nonché promuovere l'orientamento ai risultati, la fiducia tra responsabili e collaboratori, attuando un cambiamento culturale verso un'organizzazione più "sostenibile". Per la sua realizzazione, si rende necessario: 1) predisporre un'apposita regolamentazione; 2) attuare una parziale modifica organizzativa con la mappatura delle postazioni destinabili al lavoro agile/lavoro da remoto; 3) adottare un piano generale del lavoro agile/lavoro da remoto; 4) individuare le risorse economiche; 5) realizzare le postazioni del lavoro agile/lavoro da remoto; 6) selezionare il personale da destinare alla modalità di prestazione a distanza; 7) verificare il raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano generale e nell'accordo individuale.
Destinatari	Dipendenti in particolari condizioni di svantaggio personale – sociale – familiare nonché in postazioni mappate.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente per l'allestimento delle postazioni di lavoro agile.
Soggetti coinvolti	Amministrazione, Segretario Comunale, Dirigenti, RRSSUU – CUG Organizzazioni Sindacali territoriali.
Tempi di realizzazione	Durata del PAP.
Benefici	Benessere organizzativo – diminuzione costi sociali – Benefici ambientali.



Obiettivo 5) Promozione Cultura di Genere e Pari Opportunità

Obiettivo	Promuovere nell'ambiente lavorativo e nei comportamenti interpersonali la cultura di genere. Attuare azioni positive per il conseguimento di una effettiva pari opportunità.
Finalità	Prevenire fenomeni di discriminazione legati all'appartenenza a un genere e implementare la parità di trattamento e la pari opportunità nel rapporto di lavoro.
Azione positiva	Definizione di misure volte alla conoscenza, all'analisi e al miglioramento del livello culturale diffuso nell'ambiente lavorativo relativamente all'appartenenza di genere. Promozione della parità e pari opportunità attraverso il ciclo della performance. Il progetto consta di 5 fasi fondamentali: 1) Rilevazione livello culturale di partenza, mediante somministrazione di apposito questionario strutturato per individuare l'ambiente lavorativo percepito in ottica di genere; 2) Analisi delle eventuali criticità rilevate, con individuazione dei retaggi, degli stereotipi e degli effetti discriminatori in essere a danno dell'effettiva parità e pari opportunità; 3) Interventi formativi funzionali a rimuovere, in una logica di feedback, gli aspetti e i caratteri di rischio discriminazione e a favorire lo sviluppo di un adeguato livello culturale di genere; 4) Promozione di progetti di performance e di modelli di valutazione volti a eliminare e/o ridurre il gap culturale tra l'ambiente lavorativo e il modello normativo vigente nonché a creare e/o implementare il benessere organizzativo nell'ottica della pari opportunità, valorizzando i diversi ambiti della macrostruttura comunale.



	5) Conseguimento della Certificazione della parità di genere prevista dall'art.46 bis del Codice delle Pari Opportunità, approvato con D.Lgs. n.198/2006, come recentemente modificato dalla Legge n.162/2021.
Destinatari	Personale comunale.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente per realizzazione interventi formativi e di progetti di innovazione organizzativa.
Soggetti coinvolti	Amministrazione, Segretario Comunale, Dirigenti, Responsabili P.O. - RRSSUU – Organizzazioni Sindacali territoriali.
Tempi di realizzazione	Durata del PAP.
Benefici	Benessere organizzativo – prevenzione e superamento della discriminazione di genere.

Sono, infine, indicati i seguenti obiettivi di mantenimento già attuati nei precedenti PAP:

- 1) formazione e aggiornamento del personale;
- 2) staffetta, in termini di trasferimento delle conoscenze e competenze, tra personale in uscita e personale subentrante;
- 3) bacheca CUG - Intranet per comunicazioni e informazioni al personale su pari opportunità e mobbing.





PROVINCIA
DI CHIETI

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA PROVINCIALE DI PARITA'

*Alla Presidente
del CUG del Comune di Lanciano
Dott.ssa Lucia Angela ODORISIO*

OGGETTO: parere favorevole ex art.48 D.Lgs. n.198/2006 Piano delle Azioni Positive 2022/24.

A seguito di esame della proposta del Piano delle Azioni Positive 2022/24, deliberata dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Lanciano, nella seduta del 23 dicembre 2021, si esprime, ai sensi dell'art.48 del Codice delle Pari Opportunità, parere favorevole sulla medesima.

Cordialità.

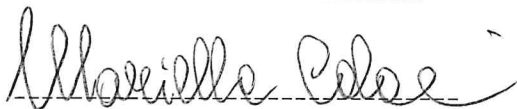
La Consiglieria Provinciale di Parità

Dott.ssa Anna Rita GUARRACINO



Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

**IL SEGRETARIO GENERALE
COLAIEZZI MARIELLA**



**IL SINDACO
PAOLINI FILIPPO**



La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune di Lanciano in data odierna per restarvi 15 giorni consecutivi.

Lanciano, **27 GEN. 2022**

**IL SEGRETARIO GENERALE
COLAIEZZI MARIELLA**

