



AGENZIA REGIONALE per la CASA e l'ABITARE

ARCA SUD SALENTO

Lecce

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2025 – 2027

Documento programmatico di durata triennale

*per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e
contro le discriminazioni*

Approvato con Provvedimento del Commissario Straordinario

n. 7 del 27.01.2025

PREMESSE

Il Comitato Unico di Garanzia (di seguito nominato CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato istituito presso lo IACP di Lecce, oggi ARCA SUD SALENTO, con deliberazione del Commissario Straordinario n.55 del 7 giugno 2013.

È un Comitato costituito ai sensi dell'art. 57 del d.lgs.165 del 2001 così come novellato dall'art.21 della legge 4 novembre 2011 n. 183 (cd. collegato al lavoro). Il CUG ha sostituito, unificandone le competenze in un solo Organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing, previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Le funzioni previste dalla legge e dalle disposizioni contrattuali per il personale della P.A. proprie dei predetti Comitati, sono state assunte dal CUG.

Per la P.A. , il legislatore ha previsto un modello obbligatorio e da ciò deriva, che il Piano Triennale di Azioni Positive, fra l'altro soggetto a verifica, è elemento inderogabile per norma e necessita per la sua stesura, ai fini di una reale efficacia delle azioni a farsi , di un contributo sinergico di più individui e organi presenti all'interno dell' Ente.

La direttiva del 4 marzo 2011 (aggiornata dalla direttiva n.2 del 26 giugno 2019), emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri (linee guida sul funzionamento dei CUG) così premette : " L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing. L'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si trovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, in particolare negli artt. 7 e 57, e nella contrattazione collettiva."...

Il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, è elemento centrale che rende efficace l'azione amministrativa, l'efficienza e la produttività in un contesto lavorativo improntato sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e sulla tutela della integrità fisica e morale, attraverso l'attuazione di un sistema di prevenzione e protezione in applicazione dei principi generali previsti dall'art.2087 cc., dai principi costituzionali, dall'ordinamento europeo e dalla normativa specifica in materia di sicurezza sul lavoro.

In modo coerente con quanto prescritto dal legislatore nazionale e da quello comunitario, le "azioni positive" possiedono la finalità di rimuovere le disparità di fatto in cui si trovano gli individui nella vita lavorativa, ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità sostanziale fra uomini e donne. All'interno del presente piano di azioni positive, si adottano tutte le misure organizzative possibili per attuare le direttive dell'Unione Europea de qua, anche compensative, atte a facilitare la conciliazione fra vita familiare e professionale. Misure che saranno poste all'attenzione delle rappresentanze sindacali (Delegazione Trattante) in sede di contrattazione aziendale di secondo livello, in attuazione di un modello di "relazioni industriali" di tipo partecipativo.

Nel corso del triennio, si procederà ad una verifica annuale delle azioni proposte, entro il mese di dicembre, e il CUG relazionerà sugli effetti positivi o meno di quanto applicato, proponendo, se necessario, modifiche ed integrazioni al presente piano.

NORMATIVA di RIFERIMENTO :

- **Legge 10 aprile 1991, n.125** *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro* (G.U. n.88 del 15.04.1991)
- **D.lgs. 23 maggio 2000, n.196** *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* (G.U. n.166 del 18 luglio 2000)
- **D.lgs. 30 marzo 2001, n.165** *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche* (G.U. n.106 del 09.05.2001, s.o. n.112/L) – artt.7 e 47 così come novellati dalla legge n.183/2010
- **D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198** *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (G.U. n. 125 del 31.5.2006)

- **Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006**, del Parlamento Europeo e del Consiglio – *riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego* (G.U. dell’U.E. L204/23 del 26.07.2006)
- **Legge Regionale – Puglia 21 marzo 2007 n. 7** “norme per le politiche di genere ed i servizi di conciliazione vita-lavoro” art.7
- **Direttiva Dipartimento Funzione Pubblica del 23 maggio 2007** – *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche* (G.U. n.173 del 27.07.2007) **SOSTITUITA dalla Direttiva n.2/2019**
- **D.lgs. 9 aprile 2008, n.81** *c.d. Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro*, in attuazione dell’art.1 della legge 3 agosto n. 123 , così come modificato dal d.lgs. 3 agosto 2009 n.106 e successive novazioni ed integrazioni (G.U. n.101 del 30.04.2008)
- **D.lgs. 27 ottobre 2009, n.150** in attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15 *in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.* (G.U. n.254 del 23.10.2009 s.o. n.197)
- **D.lgs. 25 gennaio 2010, n.5** *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 ed impiego* (G.U. n.29 del 5.02.2010)
- **Legge 4 novembre 2010 n. 183 (Collegato al lavoro) art.21** *Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche* **di modifica al decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165**
- **Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** – *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.* **AGGIORNATA dalla Direttiva n.2/2019**
- **Direttiva del 26 giugno 2019 n.2** della Presidenza del Consiglio dei Ministri – *che definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le Pubbliche Amministrazioni in materia di promozione delle parità e delle pari opportunità – che SOSTITUISCE la direttiva del 23 maggio 2007 ed AGGIORNA IN PARTE LA DIRETTIVA del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG.*
- **Protocollo di Intesa** tra Ministra Pubblica Amministrazione e la Ministra per le Pari Opportunità del 18.11.2020.

Definito che le **AZIONI POSITIVE** sono :

misure speciali che tendono a realizzare una EFFETTIVA parità di opportunità fra uomini e donne, rimuovendo gli ostacoli che la impediscono (anche di tipo culturale), misure specifiche in quanto agiscono in un ambito lavorativo ben identificato per eliminare qualsiasi forma discriminatoria, in ossequio al principio di effettività, di parità ed uguaglianza nonché del divieto di discriminazione sia diretta che indiretta, misure temporanee da attuare sino alla rimozione della disparità e soggette a “verifica di risultato”, il CUG dell’ ARCA SUD SALENTO (già IACP di Lecce) ella sua composizione determinata con atto dirigenziale n.493 del 15/07/2021 a seguito di naturale scadenza delle nomine, riunitosi il 27 gennaio 2025 , ha aggiornato, formulato ed approvato il seguente PIANO di AZIONI POSITIVE 2025-2027 ai sensi dell’art. 48 del d.lgs.198/2006 e della normativa de qua.

Le misure del presente PIANO si prefiggono la diffusione di una cultura della parità nel rispetto delle differenze di genere, valorizzando l’apporto contributivo umano, culturale e professionale in modo che le differenze siano effettivamente considerate un fattore di qualità e non di discriminazione, sia nei rapporti interni che in quelli esterni, istituzionali e non, in particolare con l’ “utenza” che usufruisce dei servizi forniti da questo Ente.

Le misure formulate, dovranno essere attuate in stretta sinergia con quelle obbligatorie e/o valutate necessarie in sede di stesura ed aggiornamento del DVR e che riguardano la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori-trici e nella più ampia accezione di tutte e tutti coloro che "transitano" legittimamente nello stesso ambito (fisico) lavorativo.

DOTAZIONE ORGANICA del personale alla data dell' 1 GENNAIO 2025

(sono stati esclusi i lavoratori e le lavoratrici dotazione organica che sono stati collocati-e a riposo al 31.12.2024 , – i dimissionari – e , i trasferiti-e per effetto di procedure di mobilità stabile)

Personale diviso per sesso – Area giuridica contrattuale – fascia di età

DONNE					
Inquadramento e classi di età					
AREA	sino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	Oltre
Direttrice Generale e Dirigenti	0	0	0	2	0
Funzionarie ed E.Q.	0	0	2	2	2
Istruttrici	0	2	1	1	1
Operatrici Esp.	0	1	0	0	0
Operatrici	0	0	0	0	0
TOTALE	0	3	3	5	3

Totale DONNE n.14 su 36 dipendenti in dotazione organica (compreso le dirigenti)
(rispetto all'anno precedente cessata 1 unità femminile su 2 in totale)

UOMINI					
Inquadramento e classi di età					
AREA	sino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	Oltre
Dirigenti	0	0	0	0	1
Funzionari ed E.Q.	0	0	2	0	1
Istruttori	0	4	6	2	2
Operatori Esp.	0	0	3	1	0
Operatori	0	0	0	0	0
TOTALE	0	4	11	3	4

Totale UOMINI n. 22 su 36 dipendenti in dotazione organica (compreso il dirigente)

(rispetto all'anno precedente cessata 1 unità maschile su 2 in totale)

DONNE					
Tipologia contrattuale e classi di età					
AREA	sino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	Oltre
Direttrice Generale e Dirigenti	0	0	0	2 FULL TIME	0
Funzionarie ed E.Q.	0	0	2 FULL TIME	2 FULL TIME	2 FULL TIME
Istruttrici	0	2 FULL TIME	1 FULL TIME	1 FULL TIME	1 FULL TIME
Operatrici Esp.	0	1 FULL TIME	0	0	0
Operatrici	0	0	0	0	0
TOTALE	0	3	3	5	3

DONNE - N. 14 FULL TIME

UOMINI					
Tipologia contrattuale e classi di età					
AREA	sino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	Oltre
Dirigenti	0	0	0	0	1 FULL TIME
Funzionari ed E.Q.	0	0	2 FULL TIME	0	1 FULL TIME
Istruttori	0	4 FULL TIME	6 FULL TIME	2 FULL TIME	2 FULL TIME
Operatori Esp.	0	0	3 FULL TIME	1 FULL TIME	0
Operatori	0	0	0	0	0
TOTALE	0	4	11	3	4

UOMINI - N. 22 FULL TIME

POSIZIONI di RESPONSABILITA' (non dirigenziali) RIPARTITE PER GENERE – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX RESPONSABILI di POSIZIONE ORGANIZZATIVA)

Inquadramento	sino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	Oltre
E.Q. DONNE	0	0	2	2	2
E.Q. UOMINI	0	0	2	0	1

Personale dipendente diviso per genere

Contratto	UOMINI	DONNE	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	20	14	34
TEMPO DETERMINATO	2	0	2
			36 DIPENDENTI

Personale dipendente diviso per genere e titolo di studio e Area (ex categoria)

Titolo di Studio							
AREA	Scuola dell'obbligo o diploma profess.		Licenza Media Superiore		Laurea Triennale (T) o Laurea Magistrale (M)		TOTALE
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	
Dirigenti	0	0	0	0	1 (M)	2 (M)	3
Funzionarie ed E. Q. Funzionari ed E. Q.	0	0	1	1	2 (M)	5 (M)	9
Istruttrici Istruttori	0	0	8	0	4 (M) 2 (T)	5 (M)	19
Operatrici Esperte Operatori Esperti	2	0	1	1	1 (T)	0	5
Operatrici Operatori	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	2	0	10	2	10	12	36

RSU in carica

n. 1 donna area "Istruttori"
n. 1 donna area "Funzionari ed E.Q."
n. 1 uomo area "Istruttori"
n. 1 uomo area "Funzionari ed E.Q."

Le azioni positive formulate ed approvate dal CUG, rilanciano l'attenzione sulle diversità di genere nell'ambito lavorativo esaminato non solo alla luce della normativa sulle pari opportunità, ma anche di quanto disposto dal d.lgs. 81 del 2008 il cd. Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro, ai fini di un costante impegno formativo ed informativo sulle varie tematiche, sulla cultura di genere, sulla conciliazione degli impegni di famiglia e lavoro, sulla sicurezza e la tutela della salute intesa non come assenza di malattia ma nella più ampia accezione di benessere psico-fisico. Inoltre viene posta una attenzione particolare alla violenza di genere oltre i "confini dell'area fisica prettamente lavorativa". Iniziative allocate nell'immediato territorio e nelle zone interessate dall'intervento istituzionale di Arca Sud Salento (la prima già realizzata, allocazione di due panchine rosse quale simbolo di memoria contro i femminicidi, ed altre iniziative quali azioni positive per il prossimo triennio in accordo con le OOSS aziendali che compongono IL CUG, sulla tematica della violenza sulle donne .

AZIONE n. 1

Corso di formazione per sensibilizzare i Dirigenti e i funzionari dell'area delle Elevate Qualificazioni sulle pari opportunità, su quanto disposto dalla normativa in vigore nel nostro ordinamento e su quella di derivazione comunitaria, produrre informazione su obblighi previsti dalla norma e l'utilità di applicare efficacemente le azioni positive.

Corso di formazione sulle tecniche di comunicazione e gestione dei conflitti e mobbing riservato ai Dirigenti e Funzionari che ricoprono gli incarichi di Elevata Qualificazione e per i lavoratori e lavoratrici che effettuano sportello con l'utenza e che hanno rapporti con l'utenza in occasioni di sfratti e occupazioni abusive.

Riservare prevalentemente la partecipazione ai suddetti corsi (oltre alle figure su indicate) , al fine di agevolare lo sviluppo una cultura nella materia de qua, ai lavoratori e alle lavoratrici che ne facciano richiesta nella misura del 50% fra uomini e donne, se la disponibilità economica consente , tali corsi dovranno essere estesi a tutti. Verrà garantito nel rispetto di tutti i dipendenti in servizio, la parità di genere nell'ambito della rappresentanza, sia degli uomini che delle donne che lavorano nell'Ente.

AZIONE n. 2

Programmare la partecipazione a corsi formativi (o di aggiornamento)di almeno 6-8 ore per i Componenti del CUG sia effettivi che supplenti sulle tematiche riguardanti ruoli e compiti del Comitato, su normativa di parità ed antidiscriminazione, accoglienza ed ascolto, mobbing e stalking sul luogo di lavoro , in modalità webinar.

I corsi possono essere cumulativi con quelli previsti dall'Azione 1 e potranno essere aperti alla partecipazione di altri lavoratori e lavoratrici non direttamente interessati.

AZIONE n. 3

Realizzare e/o confermare sul portale istituzionale la sezione dedicata alle politiche di genere e parità, a carattere informativo sulle iniziative del Comitato quali seminari, corsi ed altre iniziative.

AZIONE n. 4

Organizzazione di un evento seminario-convegno sull'attività del CUG e sulle problematiche di pari opportunità e differenze di genere nella PA, con previsioni di interventi qualificati e con la partecipazione dei lavoratori e lavoratrici dell'Ente, magari all'interno di una più ampia iniziativa sul territorio, prevedendo la partecipazione dei Coordinamenti Pari Opportunità delle OOSS, CGIL – CISL – UIL e CSA, le cui rappresentanze fanno parte del CUG, nonché le Istituzioni "di parità di genere" Provinciali.

AZIONE n. 5

Confermare annualmente il capitolo di bilancio per le spese di funzionamento del CUG (bilancio di genere - (così come indicato dalla direttiva n.2/2029) con una somma da concordare per l'attuazione delle azioni proposte ed approvate dal CUG , riservando altresì una quota dell'impegno previsto sul capitolo per la formazione per i corsi approvati dal CUG. Ciò nell'ambito delle disponibilità di bilancio, per perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art.57 comma 1 lettera d) "possono 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".

Prevedere la realizzazione di materiale formativo ed informativo, con la collaborazione di tutti quei lavoratori e lavoratrici che diano la loro disponibilità a intervenire sul più ampio "progetto di formazione e informazione", con stampa e diffusione brochure, volantini, dispense sulla materia in argomento.

AZIONE n. 6

Confermare l'applicazione dell'istituto contrattuale (art.36 CCNL enti locali triennio 2019-2021 del 16.11.2022) della flessibilità dell'orario di lavoro o permessi ad hoc (comunque a recupero) per quei lavoratori e lavoratrici che per conciliare impegni familiari (dovuti alla presenza nel nucleo di figli minori) abbiano la necessità di usufruire giornalmente di permessi brevi che oltrepassano i limiti massimi stabiliti dai contratti nazionali applicati alla categoria. Il tutto rientrerebbe nella possibilità di determinare misure in melius a favore dei lavoratori/lavoratrici in sede di contrattazione aziendale, come permesso dalla norma in diritto.

AZIONE n. 7

Confermare l'attenzione a forme di lavoro agile (artt. 64-65 e 66 del CCNL triennio 2019-2021 in vigore), così come altre forme di lavoro a distanza (artt.68-69) con disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro (art.70 CNLL), in caso di richiesta o se ritenuto necessario per l'Ente, anche in via sperimentale e temporanea ed attuato quale azione di sostegno a modalità flessibili di lavoro, aggiornando l'apposito regolamento approvato, dopo la discussione in Delegazione Trattante.

AZIONE n. 8

Prevedere che in qualsiasi organismo interno, commissioni di lavoro e/o progetti le nomine devono avvenire prevalentemente in modo paritetico fra uomini e donne. L'impossibilità o la diversa scelta deve risultare motivata.

AZIONE n. 9

Ai fini di una migliore organizzazione interna ad ogni servizio e per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (malattia, congedo parentale, maternità, ecc.) si conferma l'azione delle attività formative esterne ed informative interne, che prevedano l'aggiornamento immediato alle normative e qualsiasi altra attività necessaria allo svolgimento delle competenze professionali del personale interessato, l'obiettivo è quello di mantenere costanti le competenze per colmare eventuali lacune verificatesi per il periodo di assenza.

AZIONE n. 10

Intervenire nella cultura della gestione delle risorse umane e sulla organizzazione dell'Ente per favorire il processo di cambiamento della Pubblica Amministrazione, anche in una ottica di genere, attraverso il massimo veicolo delle informazioni ed esperienze acquisite al fine di garantire, senza soluzione di continuità, il passaggio fra le generazioni prossime al collocamento a riposo e i nuovi assunti, scardinando, con azioni positive, eventuali conflitti generazionali.

AZIONE n. 11

Verificare e monitorare la crescita delle politiche di genere e antidiscriminatorie, con attenzione alla applicazione degli istituti contrattuali che favoriscono la flessibilità oraria, il part-time, il lavoro agile, il welfare aziendale se previsto, per rendere tali argomentazioni stabili nelle politiche organizzative dell'Ente, anche attraverso incentivazioni della performance organizzativa oltre che individuale.

AZIONE n. 12

In continuità con l'azione realizzata nell'anno 2023 e 2024 delle panchine rosse, sviluppare il progetto "oltre i confini del lavoro nell'Ente", veicolando fortemente il messaggio istituzionale e dei lavoratori e lavoratrici di Arca Sud Salento, contro La violenza sulle donne, vera piaga ed emergenza nella società attuale. Tale messaggio sarà veicolato con la realizzazione di un MURALE su una facciata laterale di un fabbricato (che sia ben visibile dalla viabilità pedonale e da quella veicolare) nella zona 167 di Lecce, il murale sarà dedicato a vittime di femminicidio e sarà realizzato con la collaborazione di una associazione di artisti del territorio e con eventuali sponsor.

L'Organizzazione prevede la preventiva autorizzazione dei familiari della vittima di femminicidio e l'eventuale successiva inaugurazione con il coinvolgimento delle Istituzioni.

AZIONE n. 13

Formulare un questionario interno finalizzato alla verifica ed alla crescita professionale e di carriera, al fine di proporre percorsi e piani formativi che diano la possibilità di una equa e distribuita possibilità di partecipazione ai corsi di formazione.

AZIONE n. 14

Realizzare un spot informativo e di denuncia, privo di pubblicità, sulla parità di genere in ambito lavorativo e sociale, contro le discriminazioni dirette ed indirette sui luoghi di lavoro, da rendere visibile e fruibile sul sito istituzionale dell'Ente, in apposita sezione video-informazione (da realizzare) su tutte le iniziative del CUG e dell'Ente che abbiano carattere di inclusione sociale.

AZIONE n. 15

Realizzare un cortometraggio sulle "panchine rosse simbolo di memoria" da inserire nella sezione video-informazione, nelle modalità che saranno in seguito elaborate e tenendo altresì conto della iniziativa delle due panchine rosse allocate in Lecce in Galleria di Piazza Mazzini.

AZIONE n. 16

Costituzione di un gruppo di lavoro, con lavoratori e lavoratrici dell'Ente e se necessario con la collaborazione di un esperto di linguistica e/o di Pari Opportunità, per la stesura di LINEE GUIDA specifiche sull'utilizzo del linguaggio di genere in ambito amministrativo, che rappresenti un riequilibrio di genere nei documenti, negli atti e nei provvedimenti emanati dall'Ente.

L'Unione Europea già dal 2008 e in anni successivi successivamente, ha emanato Direttive agli Stati Membri per adottare un linguaggio equo ed inclusivo e per una scrittura inclusiva al femminile. Ciò si declina nella femminilizzazione dei nomi delle professioni, nel favorire l'uso di locuzioni neutre e per l'introduzione del cosiddetto punto mediano (lavoratori-trici) ed altro.

Le linee guida saranno adottate dall'Ente e pubblicate sul sito istituzionale di Arca Sud Salento e/o presentate in un evento pubblico.

Favorire l'approccio positivo e favorevole alla innovazione e al cambiamento.

Obiettivi attesi :

1. tutelare le lavoratrici ed i lavoratori dell'Ente da casi di vessazioni, molestie, discriminazioni di genere e mobbing sul luogo di lavoro;
2. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale così come previsto dalla normativa vigente e l'applicazione di norme di riequilibrio della presenza di genere come per legge ;
3. promuovere la formazione professionale, per mantenere costante il livello già acquisito e per favorire la crescita professionale la carriera individuale e crescita collettiva;
4. facilitare l'accesso alla flessibilità oraria e al part-time e al lavoro agile e/o da remoto se richiesto;

5. Supplementare le attività e le iniziative proposte dal CUG mettendo a disposizione spazi e risorse umane ed economiche;
6. valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo;
7. realizzare piani formativi tenendo conto delle esigenze dei vari Servizi e gruppi di Elevata Qualificazione, consentendo a tutti di dipendenti uguale accesso senza discriminazioni di genere;
8. valutare i rischi lavorativi e professionali in una ottica di genere, come previsto dal d.lgs.81/2008 poiché uomini e donne hanno un diverso rischio di contrarre malattie anche professionali e diverse risposte ai rischi specifici e residui individuati nel DVR;
9. consentire la realizzazioni di nuove attività, se proposte dal CUG;
10. realizzare un approccio positivo e favorevole alla innovazione e al cambiamento anche conseguente alla rotazione del personale;
11. rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena pari opportunità di lavoro e di carriera all'interno del contesto organizzativo dell'Ente;
12. realizzare le azioni proposte dal CUG, "oltre i confini del luogo di lavoro" veicolando messaggi, informazioni, azioni di memoria contro la violenza sulle donne, con un forte contributo di presenza istituzionale.

TEMPI di ATTUAZIONE

Le azioni previste saranno avviate nel triennio 2025 -2027 in funzione delle disponibilità delle economiche, delle risorse umane, dell'impatto organizzativo ed anche culturale su cui intervenire con processi formativi qualificati. Tenuto conto che alcune azioni positive già previste nel precedente piano, sono state realizzate in parte, vengono confermate per essere applicate in continuità.

RISORSE DEDICATE

Al fine di dare corso alle azioni previste e proposte dal CUG ed approvate nella seduta ordinaria del 27 gennaio 2025 per la futura attività dell'anno in corso, l'Ente dovrà mettere a disposizione per seminari, pubblicazioni, per la realizzazione del MURALE, una determinata somma compatibilmente con le disponibilità in bilancio.

STRUTTURE INTERNE COINVOLTE

Responsabili della gestione del Personale - UFFICIO per il PERSONALE gestione risorse umane – Servizi di appartenenza dei lavoratori e delle lavoratrici – Comitato Unico di Garanzia CUG – SPP Servizio Prevenzione e Protezione – RSU e Delegazione Trattante, Servizio Tecnico per la realizzazione del MURALE, ognuno per propria competenza in un ottica di fattiva collaborazione per la realizzazione degli obiettivi triennali attesi.

IL PIANO HA DURATA TRIENNALE dalla data di esecutività del Provvedimento Deliberativo di approvazione, soggetto a verifica annuale sui risultati attesi e su nuove proposte formulate.

IL PIANO SARA' PUBBLICATO sul sito istituzionale dell'Ente ed accessibile a tutti nella sezione Amministrazione Trasparente.

Nel triennio di valenza i lavoratori e le lavoratrici potranno esprimere ed inviare al CUG pareri e proposte.

Componenti effettivi Amministrazione
(firmato originale)

Componenti effettivi OOSS
(firmato originale)