

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE  
2021-2023**

**per favorire le pari opportunità tra  
lavoratrici e lavoratori dell'ente**

## Indice

### Premessa

#### Art. 1 Fonti normative

#### Art. 2 Obiettivi generali

#### Art. 3 Dati sul personale del comune di Zola Predosa

#### Art. 4 Relazione anni precedenti

#### Art. 5 Aree di azione e di interesse

#### Art. 6 Durata - Aggiornamento

\*\*\*\*\*

### Premessa

Il 29 giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE ha adottato una innovativa *“strategia quadro comunitaria”* in materia di parità fra uomini e donne che ha previsto, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative venissero affrontati con un approccio che coniugasse misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Come indicato dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione 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 o indiretta relativa non solo al genere, ma anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Le azioni positive contenute nel presente piano diventano sia un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento sia una finalità per promuovere le pari opportunità e sanare ogni tipo di discriminazione favorendo l'inclusione lavorativa e sociale.

Questa ottica permette l'individuazione dei problemi prioritari e soprattutto l'adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando, sulle pari opportunità, misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale.

Questo piano si pone in continuità con il precedente, relativo al triennio 2018 - 2020, nell'ambito - però - di un contesto fortemente influenzato dall'attuale emergenza epidemiologica.

Si tratta di un atto di programmazione che contribuisce, insieme al Documento Unico di programmazione, al Piano della Performance e al Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, alla delineazione di un quadro complessivo di sviluppo dell'organizzazione comunale, che passa attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

## **art. 1 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” 13

**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”

**Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34.** convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020 n. 77.c.d. "decreto rilancio"

**Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18,** convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e, in particolare, l'art. 87, recante misure straordinarie in materia di lavoro agile per il pubblico impiego

**Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione n. 3/2020** del 4 maggio 2020 "Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni."

**Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020** "Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale"

**Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020** "Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance"

\*\*\*\*\*

## **art. 2 Obiettivi generali**

Il presente Piano di Azioni Positive rientra nelle iniziative promosse dal Comune di Zola Predosa in attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

La legislazione, nel suo complesso, evidenzia l'obiettivo di rimuovere le disparità di genere e comunque ogni altra disparità che possano essere subite da uomini e donne negli ambienti lavorativi per consentire l'accesso a pari opportunità di progressione di carriera e nella vita lavorativa in generale. Presupposto è il pieno godimento e l'esercizio dei diritti e libertà fondamentali in ogni campo della vita e nel pieno esercizio del diritto di cittadinanza.

E' previsto, in particolare, che le Amministrazioni (Direttiva 23 maggio 2007) pongano in essere azioni finalizzate a raggiungere gli obiettivi sopra descritti ed a rimuovere gli ostacoli che ne impediscono la piena realizzazione.

Tali azioni individuano condizioni e organizzazioni di lavoro atte a creare effetti diversi e non pregiudiziali, facilitare l'inserimento nei luoghi di lavoro con livelli lavorativi adeguati, adottare gli strumenti per la conciliazione fra tempi di vita e lavoro, informare/formare circa l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

Di seguito vengono individuate alcune azioni concrete per l'attuazione delle pari opportunità in particolare nella Pubblica Amministrazione, riconoscendo così il peculiare ruolo propositivo e propulsivo che la P.A. svolge e deve svolgere per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Di seguito si riportano i contenuti in modo semplificato:

- Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni - Le amministrazioni sono tenute a garantire e ad esigere la piena osservanza delle norme e delle direttive in ogni fase e aspetto della vita lavorativa.
- Adozione dei piani triennali di azioni positive - Le iniziative devono confluire in una adeguata

programmazione e pianificazione che tenda a rimuovere ogni ostacolo che possa impedire la piena realizzazione di pari opportunità.

- Organizzazione del lavoro - E' necessario progettare l'organizzazione del lavoro in modo da favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Inoltre è necessario valorizzare le competenze delle lavoratrici anche nelle rappresentazioni ai vertici organizzativi. In particolare vengono attuate le disposizioni legislative per favorire la diffusione del telelavoro e del lavoro agile, attivati progetti di miglioramento nell'organizzazione, agevolato il reinserimento del personale dopo assenze di lungo periodo attraverso l'adozione di misure che non pregiudichino, ma piuttosto assicurino, il mantenimento delle competenze lavorative, rispettando la normativa sui congedi parentali.
- Politiche di reclutamento e gestione del personale - Queste politiche devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità in particolare considerando le composizioni di commissioni di concorso, nelle procedure di reclutamento, di conferimento di incarico, negli strumenti di valutazione.
- Sostituzione dei superati Comitati Pari Opportunità con il Comitato Unico di Garanzia, con lo scopo di creare un organismo paritetico di confronto e promozione delle iniziative sui temi riportati.
- Formazione e cultura organizzativa - La creazione di una cultura organizzativa deve essere orientata alla valorizzazione delle diversità. La formazione rappresenta un elemento di leva fondamentale e perciò deve essere garantita la possibilità di partecipare a corsi di formazione, sviluppare la "cultura di genere", attivare azioni di sensibilizzazione, effettuare statistiche e utilizzare nella documentazione un linguaggio non discriminatorio, promuovere analisi di bilancio che evidenzino se, quali e quante risorse vengono indirizzate a uomini o donne.

La successiva Direttiva 4 marzo 2011 ha ampliato il portato normativo insistendo sull'importanza di assicurare la parità e di rafforzare la tutela di lavoratrici e lavoratori evitando qualsiasi forma di violenza, diretta o indiretta, che sia legata a età, razza, religione, orientamento sessuale, origine etnica, allo stato di salute senza perdere di vista o distogliere l'attenzione dalle questioni di genere.

Le azioni positive sono, quindi, un mezzo di risoluzione delle disparità di trattamento tra i generi e promuovono le pari opportunità per favorire l'inclusione sociale in ogni ambiente lavorativo. La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità ed accrescono efficienza ed efficacia, migliorando le condizioni e la qualità del lavoro.

\*\*\*\*\*

### **art. 3 Dati sul personale del Comune di Zola Predosa**

Di seguito si riportano alcuni dati relativi al personale del Comune di Zola Predosa al 31/12/2017 utili per comprendere l'ambito di riferimento e di applicazione del presente Piano.

Situazione del personale (dati al 31.12.2020)

**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO SUDDIVISO PER GENERE E FASCIA D'ETA'**

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	0	1	1
30-39	1	5	6
40-49	15	22	37
50 e oltre	13	49	62
Totale	29	77	106

**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO SUDDIVISO PER GENERE E QUALIFICA**

DONNE	Dirigenti	P.O.	D	Cat.C	Altro personale	Totale
Meno di 30 anni	0	0	0	1	0	1
30-39	0	0	0	5	0	5
40-49	0	0	2	15	5	22
50 e oltre	0	4	9	24	12	49
Totale	0	4	11	45	17	77
UOMINI	Dirigenti	P.O.	D	Cat.C	Altro personale	Totale
Meno di 30 anni	0	0	0	0	0	0
30-39	0	0	1	0	0	1
40-49	0	0	6	4	5	15
50 e oltre	1	2	1	3	6	13
Totale	1	2	8	7	11	29

**TABELLA DELLE ASSENZE E PERMESSI RETRIBUITI (LEGGE 104/92-MATERNITA'/CONGEDI PARENTALI- ALTRI PERMESSI RETRIBUITI) IN GIORNI**

Categoria	Legge 104/92	Maternità/congedi parentali	Altri permessi retribuiti	Totale giorni per categoria
Dirigenti	0	0	0	0
D	56	1	43	100
C	145	69	44	258
B	156	0	32	188
Totale	357	70	119	546

**ASSENZE LEGGE 104/92**

	Giorni	Dipendenti	Numero totale dipendenti	%
DONNE	278	12	77	15.58%
UOMINI	79	2	29	6,89%
TOTALE	357	14	106	13.20%

## TIPOLOGIE DI PART TIME

	Donne	Uomini	Totale
Orizzontale	10	1	11
Verticale	3	1	4
Misto	0	0	0
Totale	13	2	15

\*\*\*\*\*

### **art. 4 Relazione anni precedenti**

Il Comune di Zola Predosa, negli anni, ha attivato i passaggi determinanti per ottemperare alle disposizioni del legislatore e per creare un ambiente lavorativo che fosse espressione dei principi richiamati più sopra e delle azioni generali sollecitate.

Alcuni passaggi sono stati determinanti per l'avvio e l'applicazione della normativa, in particolare:

- Delibera di Giunta Comunale n. 49 del 20/04/2011 che costituisce il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- Determina dirigenziale n. 249 del 1/06/2011 che nomina i membri del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- Regolamento di funzionamento approvazione del CUG nella seduta del 19/07/2011
- Approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2012-2014 con deliberazione di Giunta n. 113 del 28/12/2011 condiviso dai Comuni afferenti il Distretto di Casalecchio di Reno.
- Approvazione del Regolamento sulla disciplina del Telelavoro con deliberazione di Giunta n. 36 del 23/04/2014.
- Approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2015-2017 con deliberazione di Giunta n. 19 del 4/03/2015 i cui contenuti sono stati condivisi e sono state proposte integrazioni dal CUG
- Approvazione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 28 settembre 2016 "Approvazione delle disposizioni in materia di orario di lavoro del personale dipendente"
- Approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2018-2020 con deliberazione di Giunta n. 44 del 23/04/2018 i cui contenuti sono stati condivisi

I precedenti PAP, come si evince dagli atti sopra richiamati, sono stati condivisi a livello distrettuale coinvolgendo i Comuni del Distretto di Casalecchio di Reno composto da nove Comuni limitrofi accomunati, tra l'altro, da analoghe attività progettuali sui temi socio-culturali e di intervento sul territorio e sul tessuto sociale. Nel corso degli anni, la vita dei comuni interessati è stata oggetto di importanti trasformazioni che hanno portato alla creazione del Comune di Valsamoggia e dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia.

I Comuni dell'Unione, dalla sua costituzione, hanno pertanto avviato un importante lavoro di raccordo ed omogeneizzazione di comportamenti, azioni, atti regolamentari ecc. al fine di declinare ed interpretare fattispecie eguali in modo uniforme pur mantenendo costante l'attenzione sul fatto che ogni Ente ha una sua "storia", una sua peculiarità.

Pertanto, negli anni precedenti, corrispondenti alla valenza temporale dei precedenti PAP, le azioni



messe in campo si sono sviluppate in ambito distrettuale di Casalecchio di Reno e di Unione dei Comuni delle Valli del Reno Lavino e Samoggia, allargando e mettendo in rete le risultanze dei percorsi di ogni singolo Comune relativamente alle pari opportunità attraverso analisi, attività formative, sviluppo ed approfondimento dei livelli di conciliazione tra vita e lavoro. Soprattutto su quest'ultimo ambito si è sviluppata un'attività progettuale che ha avuto ricadute positive sulle azioni che i singoli CUG, incluso ovviamente quello di Zola Predosa, hanno attuato:

- questionari, restituzione di dati ed analisi socio/culturali, promozione delle politiche della diversità e delle pari opportunità, dialogo con le amministrazioni di riferimento e con la Regione Emilia Romagna nella figura della Consigliera di parità, sono state le linee guida delle attività progettuali svolte.
- attuazione di forme di flessibilità oraria al fine di meglio conciliare i tempi di vita e lavoro.

L'Ufficio Personale Associato nell'Unione dei Comuni delle Valli del Reno, Lavino e Samoggia, sta perseguendo l'obiettivo, così come previsto espressamente dalla convenzione istitutiva del Servizio, della creazione di un unico CUG che sappia raccogliere le istanze e le specificità dei Comuni associati, traducendoli in azioni globali e rafforzandone soprattutto l'incisività.

Le attività svolte nel triennio precedente, in continuità con i Piani degli anni passati, hanno consolidato la promozione delle pari opportunità per favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. Ciò si è sviluppato attraverso progetti mirati, quali gli approfondimenti normativi sulle opportunità esistenti per favorire la creazione di un ambiente lavorativo scevro da discriminazioni e sugli strumenti disponibili per la conciliazione dei tempi di vita personale e lavoro. Inoltre, attraverso progetti di più ampio respiro, si è proseguito nella valorizzazione delle differenze, nella rimozione delle barriere culturali e nel contrasto alla violenza di genere tanto all'interno dei luoghi di lavoro quanto nella società civile.

Alcuni importanti elementi si sono sviluppati nel corso dell'ultimo triennio relativamente all'istituto della flessibilità oraria: con l'approvazione del nuovo Regolamento del personale si è rafforzato l'uso della flessibilità oraria ed è stata introdotta la possibilità di applicare regimi di orario personalizzati per andare incontro alle esigenze individuali e familiari dei lavoratori.

Sul fronte formativo ed informativo, si è posta particolare attenzione alla diffusione, attraverso mail e quotidiane rassegne interne o a cura del Servizio Personale Associato dell'Unione, di tutto quanto la normativa sui vari istituti pertinenti al rapporto lavorativo introduca od innovi.

Ultimo, ma non meno importante, è da rilevarsi il corretto funzionamento di Commissioni collegiali (di gara o di frazione, consiliari o di selezione del personale) relativamente al rispetto di equilibri numerici di genere nella loro composizione e nell'applicazione dei principi di parità e non discriminazione.

Lo scoppio e il progredire dell'emergenza sanitaria legata al Covid-19 ha, nel corso del 2020, determinato un massiccio utilizzo del lavoro agile. La gestione dell'emergenza e la necessità di salvaguardare la salute pubblica e del personale del Comune di Zola Predosa hanno reso necessario, per quanto riguarda l'utilizzo del lavoro in modalità agile, individuare categorie di lavoratrici e lavoratori che presentassero requisiti individuati degni di priorità considerando i carichi di lavoro domestico e di cura, la distanza tra il luogo di lavoro e la residenza e particolari situazioni di fragilità. Successivamente è stato attivato lo smart working per tutti i lavoratori che non fossero coinvolti nelle attività da rendersi esclusivamente in presenza. Queste azioni attivate hanno consentito a oltre il 70% dei lavoratori di svolgere la loro attività da remoto. L'ampliamento delle fasce di flessibilità oraria sono invece state garantite per tutte le lavoratrici e lavoratori.

Una collaborazione tra i Comuni delle Valli del Reno, Lavino e Samoggia e una società di consulenza,

avviata sulla base di un progetto che ha ottenuto anche un finanziamento regionale, ha consentito di sviluppare un percorso di analisi, valutazione e progettualità legato all'applicazione della modalità di lavoro agile in via ordinaria. Il percorso si è strutturato secondo le seguenti attività:

- analisi della forza lavoro
- analisi delle caratteristiche organizzative dei processi
- individuazione delle necessità formative dei dipendenti
- quantificazione delle necessità strumentali e tecnologiche
- definizione e analisi di attività e procedimenti
- previsione di azioni di sviluppo

Le attività si sono svolte attraverso la collaborazione in gruppi di lavoro interdisciplinari e azioni formative/informative che hanno coinvolto tutto il personale comunale.

\*\*\*\*\*

#### **art. 5 Aree di azione e di interesse**

Il Comune di Zola Predosa per il triennio 2021-2023 intende consolidare tutti quegli strumenti, già operativi e che hanno mostrato la loro efficacia, che possano favorire la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro. Tra questi si evidenziano la flessibilità oraria in entrata e uscita per tutti i dipendenti ed il riconoscimento del part time quali fattori che possono incidere significativamente nell'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali. Preme sottolineare che la flessibilità oraria è stata ulteriormente ampliata durante il periodo di emergenza COVID e tuttora le lavoratrici e i lavoratori che necessitano di fasce più ampie rispetto a quelle che di norma sono applicate, possono fruirne su richiesta.

Tutte le azioni attivate nel triennio di competenza del Piano saranno adeguatamente finanziate in ottemperanza alle previsioni di bilancio e alle risorse disponibili nell'ambito di una programmazione e progettazione dettagliate.

Il Comune di Zola Predosa per il triennio 2021-2023 individua i seguenti ambiti/centri di interesse su cui focalizzare le azioni di intervento:

##### **1- Studi e indagini a sostegno della promozione delle Pari Opportunità**

- monitoraggio della situazione del personale comunale in riferimento al PAP precedente anche attraverso l'elaborazione di un nuovo questionario sul benessere organizzativo
- raccolta e analisi dati sulla condizione di lavoro femminile nei diversi settori e aree comunali
- raccolta e analisi dati sulla fruizione dei permessi legati ai vari istituti (congedi parentali, L.104, flessibilità oraria)

##### **2- Formazione e creazione di una cultura delle Pari Opportunità**

- valutazione del fabbisogno formativo su temi specifici quali benessere organizzativo, mobbing, reiserimento del personale dopo assenze prolungate, differenza di genere.
- previsione di una significativa attenzione al fine di agevolare, promuovere e facilitare la partecipazione attiva di cittadine e di giovani donne agli organismi collegiali decisionali o consultivi, anche grazie ai principi e agli istituti partecipativi disciplinati dal Documento Unico di Partecipazione
- sensibilizzazione di tutti i settori ad impatto culturale in particolare sulle nuove generazioni (progetto Nati per Leggere, Biblioteca, Ludoteca, Centri gioco) sulla necessità di dare importanza

- a valorizzazioni delle differenze di genere e diversità nelle letture e nelle attività ludiche
- promozione della formazione di un CUG a livello sovracomunale che includa tutti i comuni dell'Unione delle Valli del Reno Lavino e Samoggia
- promozione e analisi di un linguaggio non discriminante e volto a riconoscere l'identità di genere in atti amministrativi e nelle denominazioni di incarichi, ruoli e funzioni politiche e amministrative
- sviluppo di una consapevolezza all'interno dell'Ente di una dimensione di genere di tutte le politiche locali.

### **3- Accesso al lavoro, permanenza e procedure di reclutamento del personale.**

- particolare attenzione nella composizione delle commissioni di concorso e selezioni affinché vengano rispettate adeguatamente le rappresentanze di genere
- esportazione di esperienze e modelli procedurali legati alle Pari Opportunità e Politiche di genere o che abbiano ripercussioni sulle stesse, agli altri Comuni appartenenti all'Unione grazie all'attività del nuovo CUG unico per l'Unione dei Comune delle Valli del Reno, Lavino e Samoggia
- sensibilizzazione di Direttori, APO e Responsabili di servizio circa l'opportunità di stabilire momenti di confronto, aggiornamento ed accompagnamento per favorire il reinserimento dei dipendenti dopo assenze di lungo periodo quali congedi parentali, maternità o lunghe malattie
- approfondimenti normativi, giuridici e operativi diretti al personale e ai collaboratori che, in modo immediato e sistematico, illustrino i vari istituti di competenza relativi al funzionamento del rapporto di lavoro e dell'utilizzo di tutti gli strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro

### **4- Attuazione del lavoro in modalità agile- smart working.**

- in attuazione della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1/06/2017 n. 3 valutazione e analisi finalizzata ad adottare misure atte a permettere, nel prossimo triennio, che una certa percentuale di dipendenti possa avvalersi dello smart working ordinario, partendo da una mappatura delle tipologie di attività che meglio si prestano a essere svolte da remoto
- in attuazione della normativa post-emergenziale, strutturazione del lavoro in modalità agile come modalità ordinaria allo scopo di offrire una concreta e valida opportunità di conciliazione dei tempi di lavoro e famiglia e della tutela della salute
- potenziamento delle piattaforma tecnologiche che consentano il lavoro agile e programmazione di percorsi formativi fruibili anche a distanza
- inserimento nel Piano triennale della performance 2021-2023 della sezione dedicata al Piano Organizzativo del lavoro agile - POLA volto a incrementare l'utilizzo strutturato della modalità di lavoro agile
- approvazione di un regolamento del lavoro reso in modalità agile per rendere operativi gli obiettivi di performance declinati nel POLA con particolare attenzione al diritto alla disconnessione

\*\*\*\*\*

### **art. 6 Durata - Aggiornamento**

Il presente Piano di Azioni Positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito istituzionale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente al fine di poter procedere, alla scadenza, al suo adeguato aggiornamento. Parimenti, il presente Piano potrà essere implementato e armonizzato nell'ambito delle attività dell'Unione di Comuni che contribuirà a determinare i soggetti responsabili del monitoraggio e della valutazione nonché gli indicatori di monitoraggio in armonia con quanto svolto all'interno dell'Unione dei Comuni stessa.