



# **PIANO AZIONI POSITIVE**

## **per il triennio 2020/2022**

## Indice

<b>1. Contesto normativo e finalità del Piano triennale di Azioni Positive</b>	<b>pag. 3</b>
<b>2. Dati sul personale del Comune di Lodi</b>	<b>pag. 4</b>
<b>3. Piano di Azioni Positive del Comune di Lodi per il triennio 2020/2020</b>	<b>pag. 11</b>
<b>4. Approvazione, attuazione, durata e verifica del Piano</b>	<b>pag. 15</b>
<b>5. Risorse</b>	<b>pag. 16</b>
<b>6. Normativa</b>	<b>pag. 16</b>

## 1. Contesto normativo e finalità del Piano triennale di Azioni Positive

**I Piani triennali della Azioni Positive, secondo l'art.7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", rientrano tra le linee di azione cui devono attenersi le amministrazioni pubbliche per garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.**

**Tale linea di azione, inoltre, rientra a pieno titolo tra gli interventi strategici utili al conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione, come quello del raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne, di età compresa fra i 20 e i 64 anni, fissato nel quadro della Strategia per la crescita Europa 2020. Le azioni positive sono, pertanto, uno strumento operativo della politica europea sorte da più di vent'anni, con la finalità di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Sono, quindi, 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 in ragione delle differenze sopra descritte.**

**Nello specifico il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.**

**La Direttiva 23 maggio 2007 "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. Accanto a questi obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, 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.**

**Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire 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.**

**La più recente Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", inoltre, aggiorna alcuni degli indirizzi sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni», assegnando a tale organismo particolare importanza in merito alla funzione propositiva, consultiva e di verifica del Piano triennale di Azioni Positive.**

**Il CUG del Comune di Lodi, attualmente nominato, è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 31/2020 dal Dirigente della Direzione I - Servizi interni e generali.**

## **2. Dati sul personale del Comune di Lodi**

**La predisposizione di un Piano di Azioni Positive efficace e che possa rispondere realisticamente ai bisogni individuati, implica un'analisi che fornisca un quadro il più esaustivo possibile rispetto alla situazione del personale dell'Ente. Si riportano, a tal fine, alcuni grafici che offrono il quadro sulla composizione e le caratteristiche del personale del Comune di Lodi, aggiornati al 31/12/2019.**

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

inquadramento	Classi età					Classi età					
	Uomini					Donne					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
<b>Dirigenti</b>	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	
<b>Funzionari/Istruttori Direttivi - cat.D</b>	0	0	11	12	4	0	2	17	17	2	
<b>Istruttori - cat. C</b>	0	6	13	17	1	0	2	21	43	2	
<b>Collaboratori - cat. B3</b>	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	
<b>Esecutori - Cat. B</b>	0	1	5	8	2	0	1	2	11	4	
<b>Totale per fascia età</b>	0	7	32	43	7	0	5	40	71	8	
<b>Totale generale personale</b>	213										
<b>% sul personale complessivo</b>	0	3,29	15,02	20,19	3,29	0,00	2,35	18,78	33,33	3,76	100
<b>Totale generale uomini</b>	89										
<b>Totale generale donne</b>	124										
<b>% totale sul personale maschile</b>		41,78									
<b>% totale sul personale femminile</b>		58,22									

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	Classi età					Classi età					
	Uomini					Donne					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
<b>Tempo pieno</b>	0	7	30	42	7	0	3	29	60	9	
<b>part time &gt; 50%</b>	0	0	2	1	0	0	0	6	16	1	
<b>part time &lt; 50%</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	0	7	32	43	7	0	3	35	76	10	
<b>Totale generale personale</b>	213										
<b>% sul personale complessivo</b>	0	3,29	15,02	20,19	3,29	0	1,41	16,43	35,68	4,69	100
<b>Totale generale uomini</b>	89										
<b>Totale generale donne</b>	124										
<b>% sul personale maschile</b>		41,78									
<b>% sul personale femminile</b>		58,22									

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE	
	Valori	%	Valori	%
<b>P.O.</b>	5	2,39	6	2,87
<b>SPECIFICHE RESPONSABILITA'</b>	19	9,09	15	7,18
<b>Totale personale con posizioni di responsabilità</b>	24		21	
<b>Totale personale complessivo</b>	209			
<b>Totale generale uomini</b>	85			
<b>Totale generale donne</b>	124			
<b>% sul personale complessivo</b>		11,48		20,60
<b>% sul personale maschile</b>		28,24		
<b>% sul personale femminile</b>				16,94

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

permanenza nel profilo o categoria	Classi età					Classi età					
	Uomini					Donne					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
<b>Inferiore a 3 anni</b>	0	1	7	3	0	0	0	5	1	0	
<b>Tra 3 e 5 anni</b>	0	2	3	3	0	0	3	1	1	0	
<b>Tra 6 e 10 anni</b>	0	0	1	1	0	0	0	3	0	0	
<b>Superiore a 10 anni</b>	0	2	20	35	7	0	2	31	69	6	
<b>Totale per fascia età</b>	0	5	31	42	7	0	5	40	71	8	
<b>Totale personale senza dirigenti</b>	209										
<b>% sul personale complessivo</b>	0	2,39	14,83	20,10	3,35	0	2,39	19,14	33,97	3,83	100
<b>Totale generale uomini</b>	85										
<b>Totale generale donne</b>	124										
<b>% sul personale maschile</b>	40,67										
<b>% sul personale femminile</b>	59,33										

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

TOTALE PERSONALE TEMPO PIENO								divario
DIRIGENTI UOMINI	4	218.253,75	MEDIA RETRIBUZ : 4	54.563,44	54.563,44	100,00%	uomini	-
DIRIGENTI DONNE	0	0,00	MEDIA RETRIBUZ : 0	0,00		0,00%	donne	
FUNZ. /ISTR. DIR UOMINI	27	625.388,22	MEDIA RETRIBUZ : 27	23.162,53	44.812,20	51,69%	uomini	-
FUNZ. /ISTR. DIR DONNE	30	649.490,27	MEDIA RETRIBUZ : 30	21.649,68		48,31%	donne	
ISTRUTTORI UOMINI	37	732.668,92	MEDIA RETRIBUZ : 37	19.801,86	38.252,75	51,77%	uomini	-
ISTRUTTORI DONNE	61	1.125.504,23	MEDIA RETRIBUZ : 61	18.450,89		48,23%	donne	
COLLABORATORI UOMINI	6	100.509,84	MEDIA RETRIBUZ : 6	16.751,64	16.751,64	100,00%	uomini	-
COLLABORATORI DONNE	0	0,00	MEDIA RETRIBUZ : 0	0,00		0,00%	donne	
ESECUTORI UOMINI	14	241.870,07	MEDIA RETRIBUZ : 14	17.276,43	33.230,10	51,99%	uomini	-
ESECUTORI DONNE	18	287.166,04	MEDIA RETRIBUZ : 18	15.953,67		48,01%	donne	
totale personale SENZA PART TIME	197	3.980.851,34	MEDIA RETRIBUZ. : 197	20.207,37				
TOTALE UOMINI	88	1.918.690,80	MEDIA RETRIBUZ : 88	21.803,30	40.722,21	53,54%	uomini	-
TOTALE DONNE	109	2.062.160,54	MEDIA RETRIBUZ : 109	18.918,90		46,46%	donne	
TOTALE PERSONALE	197	3.980.851,34	MEDIA RETRIBUZ. : 197	20.207,37				

TABELLA 1.6- PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>Laurea</b>				
<b>Laurea magistrale</b>	4	1,87		
<b>Master di I livello</b>				
<b>Master di II livello</b>				
<b>Dottorato di ricerca</b>				
<b>Totale per titolo di studio</b>	4			
<b>Totale personale dirigenziale</b>	4			
<b>Totale personale complessivo</b>	213			
<b>% sul personale dirigenziale</b>		100%		
<b>% sul personale complessivo</b>		1,87		

TABELLA 1.7 -PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% sul personale complessivo	Valori assoluti	% sul personale complessivo	Valori assoluti	%
<b>Inferiore al Diploma superiore</b>	20	9,57	26	12,44	46	22,01
<b>Diploma di scuola superiore</b>	47	22,49	65	31,10	112	53,59
<b>Laurea triennale</b>	2	0,96	0	0	2	0,96
<b>Laurea magistrale</b>	16	7,66	33	15,79	49	23,44
<b>Master di I livello</b>						
<b>Master di II livello</b>						
<b>Dottorato di ricerca</b>						
<b>Totale personale senza dirigenti</b>	209					
<b>% sul personale complessivo</b>		40,67		59,33		100
<b>Totale generale uomini</b>	85					
<b>Totale generale donne</b>	124					

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	(D/U)
<b>Concorso cat. D Funzionario legale</b>	1	6,25	3	18,75	4	25	D
<b>Concorso cat. D Istruttore direttivo</b>	2	12,5	2	12,5	4	25	U

<b>Concorso cat. D istruttore direttivo</b>	<b>2</b>	<b>12,5</b>	<b>2</b>	<b>12,5</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>U</b>
<b>Concorso cat. D istruttore direttivo socio educativo</b>	<b>3</b>	<b>18,75</b>	<b>1</b>	<b>6,25</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>U</b>
<b>Totale COMMISSARI</b>	<b>16</b>						
<b>Totale COMMISSIONI</b>	<b>4</b>						
<b>% COMMISSARI</b>		<b>50</b>		<b>50</b>		<b>100</b>	

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classietà / Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
<b>Personale che fruisce di part time a richiesta</b>	0	0	2	1	0	3	11,53	0	0	6	16	1	23	88,47
<b>Personale che fruisce di telelavoro</b>														
<b>Personale che fruisce del lavoro agile</b>														
<b>Personale che fruisce di orari flessibili</b>	0	0	2	1	0	3	42,86	0	0	3	1	0	4	57,14
<b>Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)</b>														
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>				<b>9</b>	<b>17</b>	<b>1</b>		
<b>Totale %</b>			<b>66,67</b>	<b>33,33</b>						<b>33,33</b>	<b>62,97</b>	<b>3,70</b>		

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	108	41,22	154	57,78	262	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	77,72	27,77	201,16	72,13	278,88	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0	180	100	180	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	43,10	100	43,10	100
Totale	185,72		578,26		763,98	100
% sul personale complessivo	7,95				16,94	

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

Classietà / Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale	0	2	16	13	0	31	38,75	0	1	15	30	3	49	61,25
Competenze manageriali/relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	0	2	16	13	0	31	38,75	0	1	15	30	3	49	61,25
Totale ore %	0	6,45	51,61	41,94	0	100		0	2,04	30,61	61,22	6,12	100	

**Dalla lettura dei grafici si evidenzia che:**

- **La popolazione aziendale è composta di n. 213 persone**
- **Il personale di genere femminile rappresenta il 58.2 % della popolazione aziendale;**
- **Le persone con età compresa tra i 51 e i 60 anni (maschi e femmine) rappresenta più della metà del personale, pari al 53,5%;**
- **La percentuale di persone con meno di 30 anni è pari a 0% e solo il 5,6% ha tra i**

**31 e 40 anni;**

- **Il part-time rimane una prerogativa femminile: solo 1,4% della popolazione maschile usufruisce del part-time, a fronte del 22,4% della popolazione femminile.**
- **I permessi giornalieri e orari previsti dalla legge 140/92 sono usufruiti in maggior parte dalle donne ma esiste tuttavia un percentuale di uomini che ne usufruisce, mentre per permessi giornalieri ed orari previsti dalla legge sui congedi parentali la percentuale di utilizzo da parte dei padri è pari allo 0%;**
- **La percentuale di posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali sono ricoperte dal 28,2 % (n. 24) della popolazione maschile e dal 16,9% (n. 21) della popolazione femminile;**
- **Le donne sono la forza lavoro più istruita. Il titolo di studio della Laurea (triennale e magistrale) è posseduto dal 24,4% delle donne e dall'8,6% degli uomini.**
- **Nelle fasce di età più rappresentate (dai 41 ai 60 anni) il 34,9% degli uomini ha un anzianità nei profili e livelli non dirigenziali superiore ai 10 anni mentre per le donne la percentuale è di 53,1%;**
- **A livello dirigenziale tutte le posizioni previste sono ricoperte da uomini;**
- **Il differenziale retributivo a discapito della popolazione femminile si evidenzia in ogni livello di inquadramento per una differenza complessiva del 7,8%;**

### **3. Piano di Azioni Positive del Comune di Lodi per il triennio 2020/2022**

**Il Piano triennale delle Azioni Positive 2020/2022 del Comune di Lodi (di seguito denominato Piano) rappresenta un'opportunità per poter attuare nell'Ente le politiche di genere, di pari opportunità e di tutela delle lavoratrici e lavoratori ma è al contempo uno strumento per garantire, attraverso la promozione del benessere organizzativo e la valorizzazione delle risorse umane, l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi resi alla cittadinanza.**

**Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.**

**Prima di procedere alla esposizione del Piano di Azioni Positive del Comune di Lodi per il triennio 2020/2022 è utile riepilogare alcune azioni realizzate nel PAP 2017/2019 e alcuni**

interventi relativi alle politiche di gestione del Personale, introdotti dall'Amministrazione ma non rientranti nel precedente PAP 2017/2019, che possono essere ricondotti ad azioni positive per favorire le pari opportunità e il benessere organizzativo. Tra le prime si segnalano alcune azioni finalizzate a rilevare il clima aziendale sulla questione del benessere organizzativo e azioni finalizzate a favorire la conciliazione tra responsabilità di cura verso minori e anziani e responsabilità lavorative permettendo anche ai dipendenti del Comune di essere inseriti in un progetto regionale dedicato in qualità di beneficiari. Sono inoltre state realizzate visite specialistiche per la prevenzione dei tumori in sede e promossa la comunicazione di iniziative realizzate dall'Amministrazione in favore delle pari opportunità e della prevenzione e contrasto della violenza sulle donne.

A partire dal 2018, inoltre, oltre alle misure segnalate e rientranti nel precedente PAP, sono state introdotte alcune misure a livello gestionale che è interessante segnalare:

1. **Sperimentazione Nuovo Orario di lavoro - a partire dal 1 aprile 2019**
2. **Regolamento per la selezione delle Posizioni Organizzative dell'Ente - nel 2018**
3. **Stipula di CDI di Ente con la definizione di requisiti, modalità per progressione economiche orizzontali - nel 2019**
4. **Introduzione modalità di formazione online e a distanza per formazione obbligatoria - nel 2018**
5. **Introduzione modalità Lavoro Agile in concomitanza con Emergenza Covid-19 - nel 2020**

Il Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Lodi 2020/2022 in continuità con le azioni previste nel precedente piano e sulla base di altre azioni realizzate negli scorsi anni, prevede l'attuazione di azioni finalizzate a riconducibili ai seguenti **AMBITI DI SVILUPPO** o macro-aree tematiche:

- Ambito n. 1 - Formazione e comunicazione
- Ambito n. 2 - Conciliazione famiglia/lavoro
- Ambito n. 3 - Salute e sicurezza sul posto di lavoro
- Ambito n. 4 - Pari Opportunità e lotta alle discriminazioni

#### **AMBITO N. 1 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

<b>Azione 1.1</b>	<b>COMUNICAZIONE ATTIVITA' DEL CUG</b>
<b>Obiettivo</b>	<b>Favorire tra il personale dell'ente la conoscenza e le informazioni relative al ruolo e alle funzioni del Comitato Unico di Garanzia.</b>

<b>Destinatari</b>	<b>Personale dell'Ente</b>
<b>Descrizione Azione</b>	<b>Implementazione della pagina web sul sito istituzionale dell'Ente dedicato al CUG. Aggiornamento della pagina con le seguenti informazioni: composizione del CUG, regolamento, rilevazioni dati annuali come previsto da Direttiva n.2/2019 – Piano Azioni Positive, rendiconto annuale attività dell'organismo ...</b>
<b>Soggetti attuatori</b>	<b>CUG Servizio CED – Sistemi Informativi</b>
<b>Periodo di realizzazione</b>	<b>2020 2021 2022</b>
<b>Responsabile</b>	<b>Dirigente Direzione I - Servizi interni e generali</b>

<b>Azione 1.2</b>	<b>FORMAZIONE OPERATORI FRONT-OFFICE</b>
<b>Obiettivo</b>	<b>Sostenere il livello motivazionale e relazionale degli operatori di front-office dell'ente. Migliorare e favorire la comunicazione tra le esigenze degli utenti e il grado di risposta ai bisogni dell'Ente.</b>
<b>Destinatari</b>	<b>Personale impegnato in attività di front-office</b>
<b>Descrizione Azione</b>	<b>n. 1 percorso di formazione volto a sostenere il personale impegnato in attività di front-office, finalizzato a:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contenere lo stress lavoro-correlato, rafforzare le competenze legate alla funzione di raccordo e interfaccia tra utenza ed ente.</li> <li>- rafforzare la capacità di lettura interculturale dei comportamenti in relazione all'utenza straniera</li> </ul>
<b>Soggetti attuatori</b>	<b>Servizio Formazione</b>
<b>Periodo di realizzazione</b>	<b>Entro il 2021</b>
<b>Responsabile</b>	<b>Dirigente Direzione I - Servizi interni e generali</b>

<b>Azione 1.3</b>	<b>INDAGINE PER VALUTAZIONE GRADIMENTO DELLA FORMAZIONE ONLINE</b>
<b>Obiettivo</b>	<b>Valutare il gradimento della formazione online rivolta al personale dell'Ente per eventuale rimodulazione e rilevazione dei bisogni (es: necessità di incentivazione di formazione specialistica, legata al settore di attività del personale, rafforzamento delle competenze digitali)</b>
<b>Destinatari</b>	<b>Personale dell'Ente</b>
<b>Descrizione Azione</b>	<b>Predisposizione, diffusione ed elaborazione di una <i>customer</i> relativa al gradimento del sistema di formazione online, introdotta nel 2018, e recepimento di suggerimenti per eventuali rimodulazioni dell'offerta.</b>
<b>Soggetti attuatori</b>	<b>Servizio Formazione - CUG</b>
<b>Periodo di realizzazione</b>	<b>Entro il 2021</b>
<b>Responsabile</b>	<b>Dirigente Direzione I - Servizi interni e generali</b>

<b>Azione 1.4</b>	<b>E-MAIL PERSONALE</b>
<b>Obiettivo</b>	<b>Favorire comunicazione interna dell'ente attraverso l'utilizzo di una casella di posta elettronica personale accessibile a tutto il personale dell'azienda</b>
<b>Destinatari</b>	<b>Personale aziendale attualmente senza mail individuale</b>
<b>Descrizione Azione</b>	<b>1. Attivazione di una casella di posta elettronica aziendale per il personale dell'ente attualmente sprovvisto</b>
<b>Soggetti attuatori</b>	<b>Servizio CED</b>
<b>Periodo di realizzazione</b>	<b>Entro il 2020</b>
<b>Responsabile</b>	<b>Dirigente Direzione I - Servizi interni e generali</b>

#### AMBITO N. 2 - CONCILIAZIONE FAMIGLIA/LAVORO

<b>Azione 2.1</b>	<b>VALUTAZIONE GRADIMENTO NUOVO ORARIO DI LAVORO</b>
<b>Obiettivo</b>	<b>Valutare il livello di gradimento da parte del Personale del Nuovo Orario di Lavoro introdotto nel corso del 2019, in relazione al tema della conciliazione vita/lavoro e al contempo valutare l'efficacia dell'azione</b>
<b>Destinatari</b>	<b>Personale dell'Ente</b>
<b>Descrizione Azione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Predisposizione, diffusione ed elaborazione di una customer relativa al gradimento del Nuovo Orario di Lavoro da parte del personale dell'Ente coinvolto</b></li> <li><b>2. Predisposizione, diffusione ed elaborazione di una customer relativa al gradimento del Nuovo Orario di Lavoro da parte del personale dirigenziale e dell'Amministrazione</b></li> </ol>
<b>Soggetti attuatori</b>	<b>Servizio Personale</b>
<b>Periodo di realizzazione</b>	<b>Entro il 2020</b>
<b>Responsabile</b>	<b>Dirigente Direzione I - Servizi interni e generali</b>

<b>Azione 2.2</b>	<b>STUDIO DI FATTIBILITÀ PER INTRODUZIONE LAVORO AGILE (in situazione non emergenziale)</b>
<b>Obiettivo</b>	<b>Favorire la conciliazione famiglia/lavoro del personale</b>
<b>Destinatari</b>	<b>Personale dell'Ente</b>
<b>Descrizione Azione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Indagine gradimento Lavoro Agile in situazione Emergenza Covid-19</b></li> <li><b>2. Studio di fattibilità per l'attuazione della modalità lavoro agile, sulla base delle indicazioni normative in vigore e future (analisi delle competenze e figure professionali cui è applicabile il lavoro agile, analisi dei costi tecnico-informatici per la sua realizzazione etc.)</b></li> </ol>
<b>Soggetti attuatori</b>	<b>Servizio Personale – CUG - CED</b>

<b>Periodo di realizzazione</b>	<b>Entro il 2022</b>
<b>Responsabile</b>	<b>Dirigente Direzione I - Servizi interni e generali</b>

#### **AMBITO N. 3 - SALUTE E BENESSERE SUL POSTO DI LAVORO**

<b>AZIONE 3.1</b>	<b>VISITE PREVENZIONE TUMORI</b>
<b>Obiettivo</b>	<b>Promuovere la salute del personale dell'ente con particolare attenzione all'area della prevenzione dei tumori</b>
<b>Destinatari</b>	<b>Tutto il personale</b>
<b>Descrizione Azione</b>	<b>Realizzazione di n. 2 visite specialistiche presso la sede dell'Ente per il personale:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– n. 1 visite senologiche</li> <li>– n. 1 visita nei</li> </ul>
<b>Soggetti attuatori</b>	<b>Servizio Pari Opportunità</b>
<b>Periodo di realizzazione</b>	<b>2020 2021 2022</b>
<b>Responsabile</b>	<b>Dirigente Direzione 2 - Servizi alla persona e al cittadino</b>

#### **AMBITO N. 4 - PARI OPPORTUNITÀ E LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI**

<b>AZIONE 4.1</b>	<b>PREVENZIONE e CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE</b>
<b>Obiettivo</b>	<b>Favorire la conoscenza e la sensibilizzazione rispetto al fenomeno del violenza di genere</b>
<b>Destinatari</b>	<b>Componenti del CUG – Organizzazioni sindacali – Dirigenti/Ruoli apicali dell'Ente</b>
<b>Descrizione Azione</b>	<b>– Incontro di formazione e sensibilizzazione rispetto al tema della violenza domestica e di genere con psicologhe del Centro Antiviolenza di Lodi.</b>
<b>Budget</b>	
<b>Soggetti attuatori</b>	<b>Servizio Pari Opportunità</b>
<b>Periodo di realizzazione</b>	<b>Entro il 2021</b>
<b>Responsabile</b>	<b>Dirigente Direzione 2 - Servizi alla persona e al cittadino</b>

#### **4. Approvazione, attuazione, durata e verifica del Piano**

**Da un punto di vista procedurale l'approvazione del Piano, di competenza della Giunta Comunale, deve essere preceduta da una condivisione della proposta avanzata dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ente (CUG), dalla consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori e dall'acquisizione del parere della Consigliera di parità**

**competente territorialmente.**

**La responsabilità dell'attuazione complessiva del Piano è del Dirigente cui è affidata la gestione del Personale. La responsabilità di attuazione delle singole azioni del Piano è affidata ai dirigenti per ambito di competenza.**

**Il Piano, di durata triennale, è soggetto a verifica da parte del CUG, il quale è tenuto a presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile. 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.**

**Il Piano Triennale delle Azioni Positive, è pubblicato in una sezione specifica del sito istituzionale e diffuso a tutti il personale. Saranno inoltre organizzati, a richiesta, incontri di presentazione e condivisione con il personale per illustrare le azioni previste.**

**In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno da parte del CUG modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace ed individuare eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.**

## **5. Risorse**

**Le risorse economiche necessarie all'attuazione del PAP 2020/2022 vengono individuate nel bilancio del Comune di Lodi, sulla base delle azioni e responsabilità indicate.**

## **6. Normativa**

- **Legge 20 maggio 1970, n. 300**, *“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”*
- **Legge 10 aprile 1991, n. 125**, *“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna”*

*nel lavoro”*

- **D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53**, *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*
- **D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267**, *“Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”*
- **D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151**, *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53”*
- **D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57)**, *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni e integrazioni*
- **D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215**, *“Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”*
- **D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216**, *“Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”*
- **D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198**, *“Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**, **riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego**
- **Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità**, *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*
- **D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81**, *“Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*
- **D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150**, *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*
- **Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23)**, *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*

- **Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”**
- **D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”**
- **Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”**
- **Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere**
- **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**
- **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 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità “Misure per promuovere le pari opportunità e**

*rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*