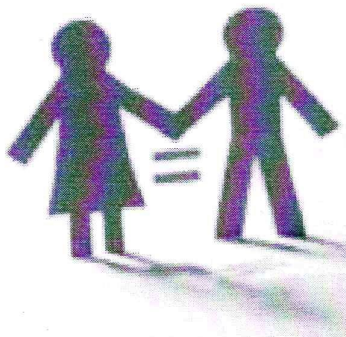


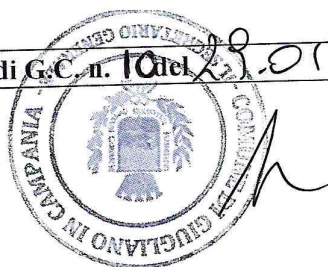
*Città di Giugliano in Campania*  
Provincia di Napoli

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
2020/2022**

(AI SENSI DELL' ART. 48 DEL D. LGS. 11.04.2006, N.198)

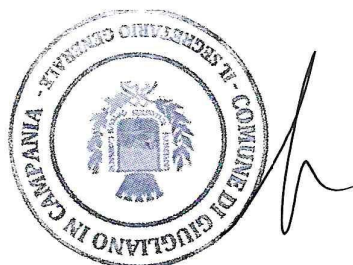


Approvato con deliberazione di G.C. n. 10 del 29.01.2020



## Sommario

1. Relazione introduttiva;
2. Analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato;
3. Art.1 Obiettivi;
4. Art.2 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1);
5. Art. 3 Ambito di azione: assunzioni (Obiettivo 2);
6. Art. 4 Ambito di azione: formazione (Obiettivo 3);
7. Art. 5 Ambito di azione: conciliazione dei tempi di vita – lavoro e flessibilità oraria di lavoro (Obiettivo 4);
8. Art. 6 Ambito di azione: Sicurezza sul lavoro e benessere organizzativo (Obiettivo 5);
9. Art.7 Ambito di azione: Perfezionamento attività in corso e programmazione nuove attività (Obiettivo 6);
10. Art. 8 Durata del Piano.



## Relazione introduttiva

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", sono tenute a 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, garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Sono misure "speciali", 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 che si rileva una disparità.

Esse, rappresentano delle occasioni per apportare cambiamenti all'interno del tessuto organizzativo e sociale, a vantaggio della crescita professionale di lavoratrici e lavoratori.

Con la legge 28 novembre 2005, n. 246, articolo 6, veniva conferita delega al Governo all'emanazione di uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, nel quale riunire e coordinare tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo.

Visto/a :

- la **Legge 20 maggio 1970, n. 300**, recante " Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- la **Legge n. 125 del 10.04.1991**, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- il **D. Lgs. 23.05.2000, n.196** " Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";
- il **D. Lgs. 8 marzo 2000, n. 53**, recante "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";
- il **D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- il **D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151**, recante "*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;
- il **D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57-66)**, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il **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;



- il **D. Lgs 9 luglio 2003, n. 216**, recante “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”;
- **l’art. 48 del d. lgs. n. 198 del 11.04.2006**, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- **la Direttiva 23 Maggio 2007** impartita dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”;
- **il D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- **il D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** “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”;
- **la Legge n. 183 del 4 novembre 2010**, recante “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”;
- **la 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”;
- **la legge 23 novembre 2012, n. 215**, recante “*Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni*”;
- **il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93** convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere;
- **il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80**, recante “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;
- la 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”;
- **la Legge n. 81 del 22 maggio 2017**, “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”;
- l’ Art 1, comma 218 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 **Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020** «3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa;
- **la Direttiva 2/2019** – Presidenza del Consiglio dei Ministri-Ministro per la pubblica Amministrazione – Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità;



Inoltre, la summenzionata Direttiva 2/2019 Presidenza del Consiglio dei Ministri impartita dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Secondo quanto disposto dalla normativa summenzionata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi, rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Giugliano in Campania armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Questo Piano delle Azioni Positive del Comune di Giugliano in Campania mira a predisporre nel rispetto del principio di pari opportunità, un modello di organizzazione sociale in grado di

- 1) sviluppare una cultura organizzativa di qualità;
- 2) promuovere e valorizzare i saperi, le intelligenze, le competenze delle donne e, quindi la concretizzazione del principio costituzionale dell'uguaglianza formale tra i sessi che si devono necessariamente tradurre sia nell'utilizzo di ulteriori azioni positive finalizzate all'inserimento delle donne nei settori dove è debole è la loro presenza e difficile il loro inserimento, sia in azioni e strumenti volti a tutelare la loro dignità e l'inviolabilità della loro soggettività;
- 3) promuovere politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e familiari e a sviluppare azioni che in materia di tutela contro le discriminazioni nelle loro molteplici declinazioni (molestie, molestie sessuali, mobbing o discriminatori a qualunque titolo).



Analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato  
 Personale dipendente a tempo indeterminato distinto per categorie e genere alla data del 01.01.2020

Categoria	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	3	2	5
D	12	10	22
C	65	41	106
B	27	13	40
A	6	1	7
<b>Totale</b>	<b>113</b>	<b>67</b>	<b>180</b>

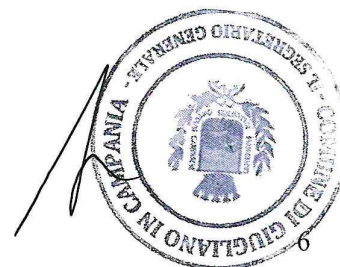
Quadro di raffronto tra rappresentanza maschile e femminile all'interno dell'ente

Categoria	Uomini	Donne
Dirigenti	60 %	40 %
D	54,55 %	45,55 %
C	61,32 %	38,68 %
B	67,50 %	32,50 %
A	85,71 %	14,29 %

La rilevazione evidenzia che occorre adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche per sussistenza del divario fra generi inferiore a due terzi (cfr. art. 48 D. Lgs. 11.04.2006 n° 198);

**ALLEGATO C** - Costo complessivo dotazione organica.  
 ( cfr. Delibera Giunta Comunale n° 40 del 29 marzo 2019  
 Approvazione del piano triennale del fabbisogno  
 di personale 2019/2020/2021).

Categoria	Numero dipendenti	Trattamento Economico Individuale	Costo Complessivo
DIR	8	59243	473.944
D3	40	38289	1.531.560
D1 (VIGILI)	11	34919	384.109
D1	40	33410	1.336.400
C (VIGILI)	121	32184	3.894.264
C	139	30675	4.263.825
B3	10	28774	287.740
B1	76	27259	2.071.684
A	31	25715	797.165
<b>Totale</b>	<b>476</b>	<b>310468</b>	<b>15.040.691</b>



**Art. 1**  
**Obiettivi**

Il Comune di Giugliano in Campania, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere nell'arco del triennio **2020/2022**, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere esse siano.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire sono:

**“ Obiettivo 1 ”** : *Assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'incolumità fisica e la salute psicologica, la dignità dei lavoratori da casi di molestie, di molestie di genere, di molestie sessuali, mobbing e discriminazioni di genere e siano favorite le relazioni interpersonali, basati su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, mediante azioni di prevenzione e rimozione delle discriminazioni.*

**“Obiettivo 2 ”** : *Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.*

**“Obiettivo 3 ”**: *Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.*

**“Obiettivo 4 ”**: *Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.*

**“Obiettivo 5 ”** *Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.*

**“Obiettivo 6 ”**: *Implementare le attività a tema in corso, perfezionandole e aggiungendo nuove azioni positive per le pari opportunità.*

**Art. 2**

**Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1)**

Il Comune di Giugliano in Campania si impegna a quanto si seguito specificato:

- 1) che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):
  - qualsiasi forma di violenza;
  - violenze psicologiche;
  - pressioni e/o molestie sessuali;
  - mobbing;
  - disagio organizzativo;
  - atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forme velate ed indiretta;
  - alla prevenzione e rimozione delle discriminazioni;
  - garantire ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito



lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua. (a titolo esemplificativo: divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali; divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006); divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006); divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

- 2) rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- 3) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- 4) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);
- 5) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;
- 6) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- 7) tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, art 57 del d.lgs. 165/2001).
- 8) garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori;

### Art. 3

#### Ambito di azione: assunzioni (Obiettivo 2)

- a) Il Comune di Giugliano in Campania, si impegna a riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e) ((; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unita' superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unita' inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5)); (cfr. art. 57 D Lgs 30-3-2001 n° 165) e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.
- b) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Giugliano in Campania si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- c) La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Giugliano in Campania valorizza attitudini e capacità personali.





#### Art. 4

##### **Ambito di azione: formazione (Obiettivo 3)**

- a) I piani di formazione daranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, della promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (conciliazione tra vita professionale e vita familiare), degli adempimenti degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, consentendo a tutti i dipendenti, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere.

Le attività formative dovranno considerare le tematiche delle pari opportunità, mediante la diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

#### Art. 5

##### **Ambito di azione: conciliazione dei tempi di vita – lavoro e flessibilità oraria di lavoro (Obiettivo 4)**

- a) L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quale la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario e l'adozione di " **Carte della conciliazione**", attraverso:

- la valorizzazione delle politiche territoriali, anche tramite la costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, all'interno delle quali attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di favorire la conciliazione vita lavoro;
- l'istituzione e l'organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- la sperimentazione di sistemi di certificazione di genere; (su base volontaria dalle organizzazioni che intendono certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare).

- **Disciplina del part-time:** Il Comune di Giugliano in Campania assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
- **Flessibilità di orario, permessi e congedi:** Promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori;

In tale contesto il Comune di Giugliano in Campania, si impegna a quanto di seguito :

- 1) migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune di Giugliano in Campania assicura infatti a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti da valutarsi e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.



- 2) ad attuare le previsioni di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 e di cui alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, adottata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017, nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato, anche in ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza;
- 3) garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
- 4) favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;
- 5) promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti;
- 6) l'Ufficio Personale favorirà la diffusione dell'informazione, tra i dipendenti e le dipendenti, della disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile (maternità, congedi parentali, ecc...) mediante il miglioramento dell'informazione; predisporrà informative tematiche, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica, sia presso l'ufficio, che sul sito istituzionale dell'Ente;
- 7) produrrà tutte le statistiche sul personale ripartito per genere (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali su tre componenti uomini, donne e totale);
- 8) promuoverà analisi di bilancio e predisporrà bilanci di genere di cui all'art 38 – della legge 196 del 2009 ed alla Circolare della ragioneria generale dello Stato n° 9 del 29 marzo 2019, che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte ad entrambi;
- 9) avvierà azioni di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.

#### **Art. 6**

##### **Ambito di azione: Sicurezza sul lavoro e benessere organizzativo (Obiettivo 5)**

- a) Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico;
- b) L'Ente procede all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo eventualmente a Figure professionali qualificate ed a corsi finalizzati.

#### **Art.7**

##### **Ambito di azione: Perfezionamento attività in corso e programmazione nuove attività (Obiettivo 6)**

- a) L'Ente si impegna a quanto di seguito specificato:
  - 1) sperimentare sistemi di certificazione di genere al fine di certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare;
  - 2) riservare un'apposita sezione all'interno del proprio sito istituzionale dedicato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, completo di riferimenti normativi, provvedimenti



di attuazione, regolamento di funzionamento, descrizione delle attività in essere e quelle programmate e link relativi alle tematiche sulle pari opportunità. (La tenuta e l'aggiornamento di detta sezione sono a cura del Presidente del CUG).

#### **Art.8 Durata del Piano**

Il presente piano ha durata triennale (2020/2022).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive.

~~~~~

