



## IL PRESIDENTE

PROVINCIA DI TERNI

DELIB. N° 37 DEL 21/04/2022

# PROVINCIA DI TERNI

DELIBERA DEL PRESIDENTE N° 37 DEL 21/04/2022

Tit.4.3.1

### IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

L'anno 2022 il giorno 21 del mese di Aprile alle ore 13:30, in Terni, nella sede dell'Amministrazione Provinciale, il Presidente Dott.ssa Laura Pernazza con l'assistenza del il Vice Segretario Generale Avv. Maurizio Agrò delibera sul seguente argomento

**OGGETTO:** APPROVAZIONE "PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELLA PROVINCIA DI TERNI 2022 – 2024".

### IL PRESIDENTE

**Visto** il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n°165, e ss.mm.ii., *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* che, all'art. 57, indica misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le *"azioni positive"* da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;

**Visto** il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n°198, e ss.mm.ii., *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n°246"* che, al capo IV *"Promozione delle pari opportunità"*, promuove e regola le azioni positive, stabilendo, all'art. 48, comma 1, che *"...omissis .. le Province ...omissis... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne...."*;

**Vista** la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, 23 maggio 2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, avente la finalità di promuovere ed attuare concretamente il principio delle pari opportunità attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, ribadendo, all'art. 3, che le linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si pone sono, tra le altre, l'adozione di piani triennali di azioni positive;

Dato atto che, come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella 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 e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e

[COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.](#)

Delibera Presidente n.37 del 21/04/2022. documento firmato digitalmente da MAURIZIO AGRO', LAURA PERNAZZA.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.



## IL PRESIDENTE

PROVINCIA DI TERNI

DELIB. N° 37 DEL 21/04/2022

alla lingua, senza per il triennio 2022-2024 della Provincia di Terni, in continuità con il precedente piano 2021-2023, anche a seguito della introduzione della Direttiva n. 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

**Considerata** la necessità di adottare il Piano Triennale delle Azioni Positive con l'obiettivo di attuare quelle misure speciali che sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne;

**Dato atto** che, in considerazione della succitata normativa, a conclusione di un lavoro di analisi della situazione attuale volto a formulare azioni che possano produrre effetti significativi a favore della conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, della crescita professionale e di carriera delle donne e che possano incidere più in generale sul benessere lavorativo delle lavoratrici della Provincia di Terni, è stato elaborato un Piano Triennale delle Azioni Positive per il Triennio 2022-2024;

**Sentiti**, in conformità all'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 198/2006, "*...Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse..... e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.....*"

**Dato atto** che in data 01/04/2022 il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2022-2024 della Provincia è stato inviato alla Consigliera di parità della Regione dell'Umbria e della Provincia di Terni;

**Visti** i D. Lgs. nn. 267/2000, 165/2001, 198/2006, 150/2009, 81/2008 e ss.mm.ii.;

**Visto** lo Statuto Provinciale;

**Dato atto** che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

**Visto** il parere favorevole di regolarità tecnica resa dal dirigente competente, reso ai sensi dell'art. 49 - 1 comma - del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267;

**Dato atto** che, allo stato, non è richiesto il parere di regolarità contabile;

### DELIBERA

per tutto quanto espresso in premessa che qui si intende riportato e trascritto,

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.

Delibera Presidente n.37 del 21/04/2022. documento firmato digitalmente da MAURIZIO AGRO', LAURA PERNAZZA.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.



## IL PRESIDENTE

PROVINCIA DI TERNI

DELIB. N° 37 DEL 21/04/2022

---

1. **di approvare** il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 della Provincia di Terni (**Allegato "A"**) che forma parte integrante e sostanziale del presente atto, redatto nel rispetto delle disposizioni vigenti;
2. **di trasmettere** copia della presente deliberazione alle OO.SS., alla RSU e alla Consigliera di Parità della Regione dell'Umbria e alla Consigliera di Parità della Provincia di Terni;
3. **di demandare** l'attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 a tutti i Direttori delle Aree per quanto di competenza;
4. **di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267.

Il Presidente  
Dott.ssa Laura Pernazza

Il Vice Segretario Generale  
Avv. Maurizio Agrò



## IL PRESIDENTE

PROVINCIA DI TERNI

---

### PROVINCIA DI TERNI

Proposta di delibera del Presidente n° 47

Oggetto: APPROVAZIONE "PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELLA PROVINCIA DI TERNI 2022 – 2024".

#### PARERE TECNICO

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. Nr. 267 del 18 agosto 2000 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di delibera.

Terni, li 21/04/2022

IL DIRETTORE  
FINOCCHIO STEFANIA

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024**  
**(art. 48, c. 1, D. LGS. 11.04.2006 n. 198)**

**Art. 1 Premessa**

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 tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “*Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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 luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, 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 del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella recente 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 e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, la Provincia di Terni armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l’applicazione

concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## **Art. 2 Obiettivi e finalità**

Gli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere mediante l'adozione del presente P.A.P. sono:

- creare un ambiente di lavoro improntato al “benessere organizzativo”, inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa;
- migliorare il livello di *performance* dell'Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, nell'arco del triennio 2022 – 2024, l'Amministrazione provinciale si propone di perseguire le seguenti finalità:

- 1) tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 2) garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
- 4) sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee delle pari opportunità, della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
- 5) promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
- 6) innovazione dell'Amministrazione e sviluppo dell'organizzazione;
- 7) definizione degli obiettivi e delle caratteristiche generali del progetto di lavoro agile previsto dalla Legge 81/2017, quale nuova modalità spaziotemporale di svolgimento della prestazione lavorativa, e strumento rivelatosi indispensabile per affrontare l'emergenza che l'intera Nazione sta attraversando a causa dell'infezione da Covid-19.

Le azioni del presente P.A.P. potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno.

### Art. 3 Analisi de personale in organico

Al fine di potere verificare, come nel precedente PAP, il rispetto del divario massimo fra generi consentito dalla norma nelle diverse posizioni gerarchiche (non inferiore a due terzi), si rende necessario effettuare un'analisi aggiornata dell'organico della Provincia di Terni.

Al 31.12.2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**DIPENDENTI N. 138 di cui:**

- DONNE N. 38**
- UOMINI N. 100**

| Personale in servizio al 31.12.2021 | RUOLO  |       |     |
|-------------------------------------|--------|-------|-----|
|                                     | Uomini | Donne | T   |
| Aree                                |        |       |     |
| Area Economico -Finanziaria         | 7      | 17    | 24  |
| Area Giuridica                      | 23     | 11    | 34  |
| Area Tecnica - Patrimoniale         | 70     | 10    | 80  |
| TOTALE                              | 100    | 38    | 138 |

### Distribuzione percentuale del personale di ruolo per Area e per genere

Quanto alla distribuzione del personale di ruolo per genere all'interno della Aree, la prevalenza di personale maschile si ha nell'Area Tecnica - Patrimoniale, dove gli uomini sono l'88% e le donne l'12% e nell'Area Giuridica con il 68% degli uomini ed il 32% delle donne. Mentre nell'Area Economico - Finanziaria sono presenti più donne (71%) e meno uomini (29%).

### Personale di ruolo per genere e categoria economica

La categoria economica più rappresentata è la B con 79 dipendenti di ruolo, seguita dalla C con 31 e dalla D con 20 dipendenti

| CATEGORIA | Uomini | Donne | Totale<br>Complessivo |
|-----------|--------|-------|-----------------------|
| A         | 4      | -     | 4                     |
| B         | 65     | 14    | 79                    |
| C         | 20     | 12    | 32                    |

|           |   |    |    |
|-----------|---|----|----|
| D         | 9 | 11 | 20 |
| Dirigente | 2 | 1  | 3  |

La distribuzione per genere all'interno delle categorie rileva una maggioranza maschile nella B (82%), nella C (63%), come pure nelle posizioni dirigenziali (67%), mentre nella D (55%) una maggioranza di donne.

### Le posizioni organizzative

Le posizioni organizzative sono al 31.12.2021 pari a 14, di cui 2 alte professionalità e 12 responsabilità d'ufficio. Nel complesso la distribuzione per genere delle P.O. è 43% di donne e 57% di uomini, mentre le A.P. sono tutti uomini.

| Area                         | Uomini | Donne | TOTALE |
|------------------------------|--------|-------|--------|
| Area Economico - Finanziaria | 2      | 3     | 5      |
| Area Giuridica               | 2      | 2     | 4      |
| Area Tecnica- Patrimoniale   | 4      | 1     | 5      |
| TOTALE                       | 8      | 6     | 14     |

### Personale di ruolo in part-time

Il personale di ruolo in part-time una unità donna, con percentuale di servizio superiore al 50%.

Non sono presenti contratti atipici, ne' forme di lavoro flessibile, telelavoro, job sharing, collaborazioni a progetto.

## Art. 4

### Gli obiettivi e le azioni

Nel corso degli anni 2022, 2023 e 2024 questa amministrazione provinciale, in un'ottica di coerenza e continuità con il precedente PAP 2021-2023, intende raggiungere i seguenti obiettivi:

**OBIETTIVO 1:** Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne

**OBIETTIVO 2:** Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo

**OBIETTIVO 3:** Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta

**OBIETTIVO 4:** Conciliazione vita personale/lavoro



|                           |   |
|---------------------------|---|
| <p><b>OBIETTIVO 1</b></p> | <p><i>Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne</i></p>   |
|                           | <p>In tale ambito la Provincia si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ a valorizzare le esperienze e le competenze professionali delle dipendenti al fine di riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni lavorative ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi (ruolo dirigenziale);</li> <li>○ a verificare che ai vari livelli di governo sia garantita la presenza di genere e in caso di esito negativo adottare le necessarie misure correttive;</li> <li>○ a dare puntuale applicazione alle disposizioni di cui all'art. 48, c. 1 del D.Lgs. n. 198/2006, nella parte in cui prevede che <i>“in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione”</i>;</li> <li>○ a garantire nei bandi di concorso e negli avvisi di selezione la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne prevedendo requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;</li> <li>○ ad effettuare corsi di sensibilizzazione e formazione sulle pari opportunità e sul contrasto alla discriminazioni, al fine di diffondere nell'Ente una cultura organizzativa orientata a valorizzare la differenza di genere;</li> <li>○ a promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, sito Internet e Intranet).</li> <li>○ a garantire la partecipazione di tutti i dipendenti alla formazione del Comitato Unico di Garanzia adottando modalità organizzative che consentano:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- la possibilità di effettuare le riunioni del Comitato in orario di lavoro;</li> <li>- la partecipazione alla predisposizione del piano di formazione;</li> <li>- ottenere adeguato riconoscimento delle attività poste in essere come componente del CUG</li> </ul> </li> </ul> |

|                           |   |
|---------------------------|---|
|                           | <p>nell’ambito del sistema di misurazione della Performance all’interno dell’Ente e quindi di poter essere inseriti negli obiettivi strategici dell’Ente.</p>   |
| <p><b>OBIETTIVO 2</b></p> | <p><i>Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo</i></p>  |
|                           | <p>In tale ambito la Provincia si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ a garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati, intesa come strumento per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione, relazione e negoziazione nell’ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere.</li> <li>○ a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</li> <li>○ a garantire attività di informazione o formazione dei dipendenti circa le caratteristiche e gli aspetti maggiormente impattanti dell’attivazione del <b>lavoro agile</b> dell’Ente, fornendo ai lavoratori le conoscenze di base su tali modalità di lavoro, sulle sue caratteristiche e sulle sue prospettive di realizzazione, al fine di migliorare l’organizzazione dell’Amministrazione, promuovere l’efficienza delle attività di uffici e servizi e contemporaneamente il benessere lavorativo.</li> <li>○ A migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.</li> <li>○ a creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance individuale e a favorire l’utilizzo della professionalità acquisita.</li> <li>○ ad adottare/aggiornare regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale.</li> <li>○ a rendere l’ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell’amministrazione.</li> </ul> <p><b>Ed inoltre, in stretta collaborazione con il CUG,:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ a promuovere un’indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di “benessere e malessere”, coinvolga il personale dell’Ente consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo;</li> <li>○ ad analizzare gli esiti dell’indagine ed individuare delle criticità;</li> <li>○ ad elaborare proposte finalizzate al superamento delle eventuali criticità emerse.</li> </ul> |

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <p><b>OBIETTIVO 3</b></p> | <p>In tale ambito la Provincia si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ a far sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore (ad es.: orientamento sessuale, religione, razza, disabilità ecc.);</li> <li>○ al fine di accertare la sussistenza di situazioni conflittuali vengono utilizzate le risultanze dell'indagine promossa dal CUG di cui all'obiettivo n. 2. In presenza di accertate situazioni di criticità il CUG dovrà elaborare le misure correttive e proporle all'Amministrazione e alle RSU, per la loro adozione e applicazione.</li> </ul>   |
| <p><b>OBIETTIVO 4</b></p> | <p>In tale ambito la Provincia si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ a garantire forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori. (part-time – aspettative);</li> <li>○ a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro;</li> <li>○ potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro;</li> <li>○ a sperimentare, compatibilmente con le norme contrattuali e l'organizzazione dei servizi, nuove forme di flessibilità oraria che tengano conto delle esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale o familiare.</li> <li>○ <i>promuovere il processo di attivazione del lavoro agile, ai sensi della L.81/2017, elaborando e proponendo modalità di attuazione delle direttive in materia al fine di adottare un Regolamento di disciplina dell'istituto, adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto – definizione di obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica), considerando il lavoro agile un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi.</i></li> </ul> |

## **Art. 5 Durata**

Il presente Piano ha validità per il triennio 2022 - 2024 e verrà pubblicato all'Albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, del CUG e della Consigliera di Parità, in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.