



CONSORZIO PARCO ALTO MILANESE

TRA I COMUNI DI
BUSTO ARSIZIO - LEGNANO - CASTELLANZA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' UOMO-DONNA NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2026-2028. I.E.

N. 7 Registro Deliberazioni

L'anno duemilaventisei addì ventiquattro del mese di marzo con inizio alle 13:30 mediante Videoconferenza, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla legge sulle autonomie locali e dallo Statuto Consortile si è legalmente riunito il Consiglio di Amministrazione nelle persone dei Signori:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
PRESIDENTE	CASTIGLIONI FLAVIO	Si	
CONSIGLIERE	TURRI DAVIDE	Si	
CONSIGLIERE	RADICE FEDERICO	Si	

Assume la funzione di SEGRETARIO la Dr.ssa ELENA MOLLA.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PREMESSO che l'art. 7 del decreto legislativo 30.03.2001, n. 165, come modificato dalla legge 04.11.2010, n.183, pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

DATO ATTO che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro, improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

PRECISATO, inoltre, che compito delle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), costituito ai sensi del novellato art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica, anche alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

RILEVATO che uno strumento fondamentale per l'attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, introdotto con la L. 10 aprile 1991, n. 125, recante: *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*, è il Piano delle azioni positive;

VISTO l'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, che definisce le azioni positive; quali:

“...[omissis]...misure volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”;

CONSIDERATO che le azioni positive, di cui all'articolo 42 del D.Lgs. n. 198/2006, possono essere promosse dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, dalle consigliere e dai consiglieri di parità, di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai

datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale;

VISTO l'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 diretto a regolare, nello specifico, l'adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni;

CONSIDERATO che, in base al citato art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, laddove le Pubbliche Amministrazioni non provvedano all'adozione del Piano delle azioni positive trova applicazione l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, e, precisamente, l'impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA, altresì, la direttiva n. 2/2019 datata 26/6/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, nella quale vengono stabilite linee di indirizzo per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle Pubbliche Amministrazioni attribuendogli un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle azioni positive;

VISTA la propria deliberazione n. 21 del 26/05/2023 ad oggetto “Approvazione piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025” e le successive deliberazioni di aggiornamento rispettivamente n. 3 del 26/01/2024 e n. 4 del 21/01/2025;

RITENUTO, pertanto, indispensabile procedere all'elaborazione del Piano delle azioni positive, che, come previsto dall'art. 48, comma 1, secondo periodo del D. Lgs. n. 198/2006, ha validità triennale;

PRECISATO che il Piano triennale delle azioni positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte dell'Amministrazione Comunale, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, al fine di consentire l'effettivo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti;

DATO ATTO che nell'ambito di un più ampio processo di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano triennale delle azioni positive vuole dettare delle linee guida che si

tradurranno poi in concrete azioni positive al fine della rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne, garantendo, in tal modo, la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

VISTO il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2026/2028, che si allega al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

PRESO ATTO CHE:

- con mail del 03/02/2026 il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) ha espresso parere favorevole al Piano Triennale delle Azioni Positive 2026-2028;
- con nota prot.210/2026 del 04/02/2026 il citato Piano Triennale delle Azioni Positive 2026-2028 è stato trasmesso alla Consiglieria di Parità presso la Provincia di Varese, che con nota prot.223/2026 del 09/02/2026, ha trasmesso al PAM il parere favorevole;
- con nota prot. n. 484/2026 del 24/03/2026 è stato trasmesso il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2026-2028 alla R.S.U. del Consorzio Parco Alto Milanese;

ATTESO CHE la consistenza numerica della dotazione organica è stata aggiornata al 31/12/2025;

CONSIDERATO che ai sensi della Direttiva n. 2/2019, in sede di elaborazione del Piano Triennale delle Azioni Positive, le PP. AA. hanno l'obbligo di acquisire il parere preventivo della Consiglieria di Parità della Provincia di Varese;

RITENUTO NECESSARIO procedere all'approvazione del Piano Triennale Azioni Positive 2023-2025 sulla scorta delle osservazioni formulate nella summenzionata nota;

PRECISATO che il Piano triennale delle azioni positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte dell'Ente, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente medesimo, che veicoli la realizzazione di concrete azioni positive al fine della rimozione di ogni

forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne, garantendo, al contempo, la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

VISTI:

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L.28 novembre 2005, n. 246”*;
- la L. 4 novembre 2010, n. 183, recante *“Delega 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”*;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- il D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 recante: *“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”*;
- il D. Lgs del 18 agosto 2000, n. 267: *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”*;
- i vigenti CC.NN.LL. del comparto Regioni - Autonomie locali;
- lo Statuto del Consorzio Parco alto Milanese;
- il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi del Comune di Busto Arsizio;

RICHIAMATE:

- la deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 21 del 26/05/2023 ad oggetto *“Approvazione piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025”* e le successive deliberazioni di aggiornamento rispettivamente n. 3 del 26/01/2024 e n. 4 del 21/01/2025;
- la deliberazione di Assemblea Consortile n. 11 del 22/12/2025 relativa all'approvazione della nota di aggiornamento al documento unico di programmazione 2026/2028 e bilancio di previsione 2026/2028;

- la deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 48 del 22/12/2025 relativa approvazione del piano esecutivo di gestione (p.e.g.) 2026/2028;
- la deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 3 del 18/04/2025 relativa all'approvazione del conto consuntivo 2024;
- la deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 5 del 31/01/2025 relativa approvazione del piano integrato di attività e organizzazione 2025/2027 e successivi atti integrativi e modificativi;

VISTI i pareri favorevoli espressi dal Responsabile Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica e dal Responsabile Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000;

RICHIAMATO l'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

D E L I B E R A

1. di approvare le premesse del presente atto a costituirne parte integrante e sostanziale e che qui si intendono integralmente richiamate;
2. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2026/2028, che si allega *sub a)* al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale, dando atto che gli organismi preposti hanno espresso i rispettivi pareri di competenza in senso favorevole allo stesso;
3. di promuovere attivamente le azioni contenute nel piano di cui al punto 2;
4. di stabilire che il CUG provvederà al monitoraggio periodico in merito alla realizzazione delle azioni indicate nel Piano;
5. di dare atto che le risorse economiche, eventualmente necessarie, per la realizzazione delle azioni positive contenute nel piano, verranno quantificate di volta in volta e impegnate con appositi successivi atti, utilizzando risorse finanziarie messe in bilancio dal Consorzio o provenienti da altre fonti di finanziamento (provinciali, regionali, comunitarie, ecc);
6. di dare atto che il piano confluirà nell'apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028, da approvarsi in coerenza con i contenuti del DUP 2026-2028;
7. di inviare copia del presente atto alla Consiglieria di parità della Provincia di Varese per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;

8. di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali ai sensi del vigente CCNL;
9. di disporre la pubblicazione del presente piano triennale delle azioni positive sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia, al fine di consentirne la massima pubblicità e trasparenza.

Con votazione unanime e favorevole espressa nei modi e tempi di legge

DELIBERA ALTRESI'

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs 267/2000 e ss.mm.ii.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE FLAVIO CASTIGLIONI <i>(firmato digitalmente)</i>	IL SEGRETARIO Dr.ssa ELENA MOLLA <i>(firmato digitalmente)</i>
--	--

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e succ. mod. ed int. (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente originale elettronico è conservato nella banca dati dell'ente ai sensi dell'art. 3bis e dell'art. 22 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e ss.mm.ii.

BOZZA PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2026-2028

L'art. 6, comma 2, lett. g) del D.L. 09/06/2021, n. 80, convertito nella legge 06/08/2021, n. 113, prevede che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) definisca le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, assorbendo il precedente Piano Triennale di Azioni Positive previsto dall'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198. Gli interventi volti al rispetto della parità di genere si inseriscono nel quadro di una normativa sulle pari opportunità vasta e consolidata sia a livello europeo, sia a livello italiano, come di seguito sinteticamente riportato.

Il contesto europeo

La strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne adottata dalla Commissione Europea nel giugno 2000 prevede che tutte le politiche e tutti gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere: le pari opportunità devono essere incluse dalla politica dell'occupazione, dell'economia, dell'urbanistica, dell'ambiente, della famiglia, delle politiche sociali. Uno dei pilastri della strategia è dedicato alle pari opportunità in ambito occupazionale e sollecita misure per:

- a) colmare i divari di genere sul mercato del lavoro;
- b) migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro;
- c) agevolare per donne e uomini il reinserimento nel mercato del lavoro, la permanenza e gli sviluppi di carriera;
- d) superare i differenziali salariali.

Il contesto nazionale

L'Italia realizza le azioni positive a partire dalla legge 10/04/1991, n. 125, la quale prevedeva che le Amministrazioni predisponessero Piani di azioni positive preordinati ad assicurare:

- a) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- b) la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi.

La norma si proponeva essenzialmente di:

- a) eliminare la disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità variamente connessi con la funzione di maternità e sviluppo della personalità della prole;
- b) individuare condizioni ed organizzazioni nonché tipologie di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- c) favorire l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due sessi, anche mediante una diversa divisione e organizzazione del lavoro o diversi contratti e condizioni in relazione ai tempi di lavoro e alla conciliazione fra tempo-lavoro e tempo-vita.

Le norme più recenti, qui di seguito elencate, nel richiamare i principi sopra esposti, hanno ridato impulso alle problematiche legate alla cultura di genere, con un esplicito invito alle pubbliche amministrazioni di attuare le disposizioni normative con azioni ben definite e misurabili, valorizzando attività di pianificazione anche pluriennale:

- a) D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- b) D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- c) Direttiva 23/05/2007 del Ministro per le Riforme e l'Innovazione nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- d) D.Lgs. 25/05/2010, n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".

L'organizzazione del lavoro deve essere orientata al rispetto e alla valorizzazione delle differenze tra uomini e donne. Si tratta quindi di favorire una organizzazione che valorizza l'apporto delle differenti competenze di entrambi i generi, preordinata a introdurre strumenti di flessibilità per i lavoratori e le lavoratrici che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Tutto ciò esige un cambiamento culturale, per realizzare il quale la formazione del personale diventa uno strumento strategico indispensabile.

Il contesto del Consorzio Parco Alto Milanese

Il presente documento di seguito illustra le azioni positive che il Consorzio Parco Alto Milanese intende attivare e attuare per il triennio 2026-2028, nel rispetto della direttiva del Ministero della Funzione Pubblica n. 2/2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”*.

La struttura organizzativa attuale del Consorzio prevede due soli dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 1 unità di personale afferente all'area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni Profilo Professionale Tecnico con incarico di EQ e n. 1 unità di personale afferente all'Area degli Istruttori Profilo professionale Amministrativo e contabile, oltre alle due figure del Responsabile Affari Generali e del Responsabile Economico Finanziario ricoperte, ai sensi dello Statuto consortile, da dipendenti dei Comuni consorziati.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Uomini	2
Donne	2
Posti vacanti al 31.12.2025	0
Totale	4

Così suddivisi:

Istruttore Prof. Amministrativo e Contabile	1 uomo
Funzionario EQ	1 uomo
Responsabile Affari Generali Funzionario EQ (Comune di Busto Arsizio)	1 donna
Responsabile Economico Finanziario Funzionario EQ (Comune di Castellanza)	1 donna
Totale uomini	2
Totale donne	2

Si dà atto, pertanto, che il Consorzio è caratterizzato da un equilibrio della presenza uomini/donne, con una prevalenza femminile nelle figure di profilo alto, per questo motivo nella gestione del personale è necessario porre attenzione all'attivazione di strumenti per le pari opportunità tra uomini e donne.

In riferimento al Piano delle Azioni Positive per il precedente triennio 2023-2025, adottato con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 21 del 26/05/2023 unitamente al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025, nel rispetto della direttiva del Ministero della Funzione Pubblica n. 2/2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”*, oltre ai successivi aggiornamenti con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 3 del 26/01/2024 recepito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 approvato con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 7 del 31/01/2024 e con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 4 del 21/01/2025 recepito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 approvato con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 5 del 31/01/2025, si evidenzia il completamento senza particolari

criticità degli obiettivi previsti, se non l'avvio concreto di azioni di collaborazione e confronto con CUG di altri Enti:

A) garantire pari opportunità nella vita lavorativa e nella formazione professionale;

B) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità dei Servizi, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;

C) promuovere la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione diretta ed indiretta, anche attraverso il potenziamento del ruolo del CUG.

Gli obiettivi relativi al triennio precedente sono stati in parte reinseriti anche nel Piano delle Azioni Positive 2026-2028, al fine di implementare, dare continuità e rendere sempre più efficaci le azioni contenute nella programmazione dell'Ente, con particolare riferimento all'opportunità di attivare confronti e collaborazioni con CUG di altri Enti, al fine di superare il limite dell'individualità, azione attivata solo parzialmente nel triennio precedente con la partecipazione a corsi di formazione relativi al ruolo e compiti del CUG.

Il piano per il presente triennio 2026-2028 si articola nella proposizione dei seguenti obiettivi:

A) MIGLIORARE L'ORGANIZZAZIONE E INCREMENTARE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

B) PROMUOVERE LA CULTURA DI GENERE

Per il raggiungimento dei quali si possono individuare una serie di azioni positive, di seguito schematizzate:

OBIETTIVO	AZIONI
A. MIGLIORARE L'ORGANIZZAZIONE E INCREMENTARE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	1. Favorire politiche di conciliazione vita-lavoro per accrescere il benessere lavorativo attraverso forme di flessibilità sia nell'organizzazione sia nelle modalità di svolgimento del proprio lavoro. 2. Garantire e favorire l'applicazione del Regolamento Consortile per il ricorso a modalità lavorative agili e da remoto. 3. Monitoraggio e riduzione dello Stress da lavoro correlato.
B. PROMUOVERE LA CULTURA DI GENERE	1. Formazione rivolta all'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze sul posto di lavoro e nei documenti ufficiali. 2. Incentivare le sinergie con i CUG delle altre amministrazioni con l'adesione a protocolli di cooperazione a livello provinciale.

Per poter dettagliare e concretizzare quanto proposto, si sintetizzano le seguenti sottoazioni:

AZIONE A1	FAVORIRE LA CONCILIAZIONE VITA - LAVORO MEDIANTE FORME DI FLESSIBILITA'
FINANZIAMENTI	Risorse proprie di bilancio per eventuali corsi di formazione: capitolo 133 - CORSI DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE

	Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: 02 - Segreteria generale Titolo: 1 - Spese correnti Macro aggregato: 03 - Acquisto di beni e servizi Piano Finanziario: U.1.03.02.04.004 – Acquisto di servizi per formazione obbligatoria RESPONSABILE DI SETTORE: SEGRETARIO DEL CONSORZIO E RESPONSABILE AFFARI GENERALI.
OBIETTIVO	Eliminare fattori di rigidità della logica organizzativa e adottare modalità di lavoro flessibili che rispondano alla necessità di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. Prevenire disagi relazionali e valorizzare le persone.
DESCRIZIONE	Con la presente azione si intende continuare l'attività del precedente Piano, favorendo soluzioni organizzative, nel rispetto degli obblighi contrattuali e laddove conciliabili con le esigenze di servizio, attraverso la promozione di concordare forme di flessibilità oraria e dando soluzioni a situazioni di stress legate a difficoltà di conciliazione; saranno inoltre valorizzate le buone pratiche di soluzioni innovative in ambito organizzativo, in coerenza con le linee guida dell'organizzazione, con le norme di legge e con le disposizioni interne, per migliorare il clima lavorativo; sarà favorita la partecipazione a corsi di formazione sulle tematiche dell'organizzazione (a titolo di esempio: gestione flessibile dell'orario di lavoro per conciliare le esigenze di cura, programmazione delle presenze in servizio tenendo conto della conciliazione vita lavoro in specifici periodi dell'anno quali le festività natalizie, pasquali, ponti, ecc.).
STRUTTURE/PERSONALE COINVOLTO NELL'INTERVENTO	CUG – DIPENDENTI DEL CONSORZIO - FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DOTT.SSA ELENA MOLLA
INDICATORI DELL'AZIONE	Rilevare per ciascun anno di vigenza del piano il numero delle autorizzazioni rilasciate al personale dipendente e relative forme di flessibilità oraria per esigenze personali e familiari. Monitorare il numero di ore di formazione specifica.
PERIODO PRESUNTO DI REALIZZAZIONE	2026-2028
AZIONE A2	SMART WORKING – LAVORO A DISTANZA

FINANZIAMENTI	Risorse proprie di bilancio per eventuali corsi di formazione: capitolo 133 - CORSI DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: 02 - Segreteria generale Titolo: 1 - Spese correnti Macro aggregato: 03 - Acquisto di beni e servizi Piano Finanziario: U.1.03.02.04.004 – Acquisto di servizi per formazione obbligatoria RESPONSABILE DI SETTORE: SEGRETARIO DEL CONSORZIO E RESPONSABILE AFFARI GENERAL
OBIETTIVO	Adottare modalità di lavoro flessibili che rispondano alla necessità di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, garantendo e favorendo l'applicazione Regolamento Consortile per il ricorso a modalità lavorative agili e da remoto, senza pregiudizio per lavoratori e lavoratrici.
DESCRIZIONE	Con la presente azione si intende continuare l'attività del precedente Piano, che aveva visto l'approvazione del Regolamento sul Lavoro Agile, prevedendone l'attuazione e dando soluzioni a situazioni di stress legate a difficoltà di conciliazione. L'azione prevede l'attività di analisi volta a convertire/ampliare i processi lavorativi gestibili da remoto, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche attraverso il ricorso a innovazioni tecnologiche/informatiche. Saranno favoriti eventi di formazione dedicati, a titolo non esaustivo, ad un più efficiente e responsabile uso delle strumentazioni elettroniche, ai limiti e modalità di controllo a distanza del datore di lavoro, sull'uso dell'intelligenza artificiale, sicurezza del lavoratore in modalità agile, ecc.
STRUTTURE/PERSONALE COINVOLTO NELL'INTERVENTO	CUG – DIPENDENTI DEL CONSORZIO - FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DOTT.SSA ELENA MOLLA
INDICATORI DELL'AZIONE	Monitorare il numero delle autorizzazioni al lavoro in modalità smart working - lavoro agile; monitorare il numero di ore relative a percorsi formativi dedicati all'argomento e numero di dipendenti coinvolti.
PERIODO PRESUNTO DI REALIZZAZIONE	2026-2028

AZIONE A3	MONITORAGGIO E RIDUZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO
FINANZIAMENTI	Non si ritiene vi sarà necessità di risorse aggiuntive.
OBIETTIVO	Aggiornare l'analisi del rischio da stress lavoro correlato al fine di mantenere un ambiente di lavoro sicuro e sereno.
DESCRIZIONE	Si intende collaborare maggiormente con il RSPP per lo scambio di informazioni ai fini della valutazione dei rischi, per l'individuazione dei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.
STRUTTURE/PERSONALE COINVOLTO NELL'INTERVENTO	CUG – DIPENDENTI DEL CONSORZIO - FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
INDICATORI DELL'AZIONE	Documento di aggiornamento dell'analisi del rischio da stress da lavoro correlato.
PERIODO PRESUNTO DI REALIZZAZIONE	2026-2028

AZIONE B1	FORMAZIONE DEL PERSONALE IN TEMA DI PARI OPPORTUNITA'
FINANZIAMENTI	Risorse proprie di bilancio: capitolo 133 - CORSI DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: 02 - Segreteria generale Titolo: 1 - Spese correnti Macro aggregato: 03 - Acquisto di beni e servizi Piano Finanziario: U.1.03.02.04.004 – Acquisto di servizi per formazione obbligatoria RESPONSABILE DI SETTORE: SEGRETARIO DEL CONSORZIO E RESPONSABILE AFFARI GENERALI
OBIETTIVO	Formazione specifica e aggiornamento sulle tematiche della parità di genere per favorire il cambiamento relazionale e culturale, con particolare riferimento al linguaggio e alla comunicazione rispettosa delle differenze sul posto di lavoro e nei documenti ufficiali.
DESCRIZIONE	Si ritiene necessario proseguire con la promozione della formazione sulle tematiche

	della parità di genere e il principio di non discriminazione, favorendo la partecipazione a corsi di formazione - CORSI UPEL (come abbonati) oppure SYLLABUS oppure partecipando a eventi organizzati da Enti del Terzo Settore presenti sul territorio.
STRUTTURE/PERSONALE COINVOLTO NELL'INTERVENTO	CUG – DIPENDENTI DEL CONSORZIO - FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DOTT.SSA ELENA MOLLA
INDICATORI DELL'AZIONE	Numero di ore di formazione e dipendenti formati.
PERIODO PRESUNTO DI REALIZZAZIONE	2026-2028

AZIONE B2	SINERGIE CON I CUG DI ALTRE AMMINISTRAZIONI
FINANZIAMENTI	Non si ritiene saranno necessarie risorse da impegnare da parte dell'Ente.
OBIETTIVO	Per favorire lo scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra amministrazioni e superare il limite dell'individualità, la presente azione si propone di cercare sinergie con altri enti, attraverso l'adesione a protocolli di cooperazione a livello provinciale.
DESCRIZIONE	Riconoscendo l'importanza di favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo produttivo, etico e collaborativo, si favorisce il rafforzamento del ruolo del CUG all'interno e all'esterno dell'Ente medesimo, anche attraverso sinergie con organismi esterni.
STRUTTURE/PERSONALE COINVOLTO NELL'INTERVENTO	CUG – FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DOTT.SSA ELENA MOLLA
INDICATORI DELL'AZIONE	Sottoscrizione protocollo di cooperazione.
PERIODO PRESUNTO DI REALIZZAZIONE	2026-2028