

DELIBERAZIONE DEL PRESIDENTE

N. 30 DEL 20/03/2024

OGGETTO: ADOZIONE POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

L'anno **2024**, addì **20** del mese di **marzo** alle ore **15:40**, il Presidente MAGRINI MARCO da remoto tramite sistema di videochiamata, con la partecipazione del Segretario Generale LOCATELLI CLAUDIO, con le modalità indicate nel decreto presidenziale n. 140 del 14/06/2022, adotta il seguente provvedimento:

IL PRESIDENTE

Con i poteri conferiti dalla Legge n. 56/2014 che disciplina le competenze dello stesso "... rappresenta l'Ente, convoca e presiede il Consiglio Provinciale e l'Assemblea dei Sindaci, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo Statuto"

Visto lo statuto della Provincia di Varese adottato dal Consiglio Provinciale nella seduta del 30 luglio 2019 con deliberazione n. 29 ed in particolare l'art. 14 "Elezione e competenze" e l'art. 15 "Atti Presidenziali";

Preso atto che con deliberazione del Consiglio prov.le:

- n. 67 del 30/11/2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026;
- n. 71 del 14/12/2023 è stata approvata la nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026;
- n. 75 del 18/12/2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2024/2026 e relativi allegati;

Richiamate:

- la Deliberazione Presidenziale n. 1 dell'08/01/2024 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024/2026;
- la Deliberazione presidenziale n. 10 del 07/02/2024 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 e ss.mm.ii., così come disposto dal D.L. n. 80/2021 art. 6 e ss.mm.ii. che raggruppa i seguenti piani di programmazione:
 - o il Piano dei fabbisogni del personale (art. 6, D.lgs. n. 165/2001);
 - o il Piano organizzativo per il lavoro agile (art. 14, c. 1, l. n. 124/2015);
 - o il Piano delle azioni positive (art. 48, c. 1, del D.lgs. n. 198/2006);
 - o il Piano della performance (art. 10, commi 1 e 1-ter, D.lgs. n. 150/2009);
 - o il Piano dettagliato degli obiettivi (art. 108, co. 1, D.lgs. n. 267/2000);
 - o il Piano di prevenzione della corruzione (art. 1, commi 5 e 60, l. n. 190/2012);
 - o il Piano delle azioni concrete (artt. 60-bis e 60-ter, D.lgs. n. 165/2001);
 - o il Piano della Formazione;

Visti:

- la Costituzione della Repubblica Italiana, e in particolare gli articoli 3, 37, 51 e 117;
- l'articolo 1, comma 85 della Legge n. 56 del 7/4/2016 che individua tra le funzioni fondamentali delle Province il "controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale";
- il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Testo unico sul Pubblico impiego" con le modifiche e integrazioni del D.lgs. 27 ottobre 2009 n.150;
- la Direttiva n. 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5/7/2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego;
- il D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e s.m.i.;
- la Direttiva Ministeriale del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- il Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro "Italia 2020", Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Presidenza Consiglio dei Ministri – Ministro per le Pari Opportunità del dicembre 2009;
- il D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5/2010 - 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;
- la Comunicazione della Commissione "Europa 2020 - Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva", 3 marzo 2010;
- l'articolo 21 "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" della L. n. 183 del 4/11/2010;
- la Direttiva Ministeriale del 4 marzo 2011 "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 Direttiva Ministeriale n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che sostituisce la Direttiva del 23 maggio 2007 e aggiorna la Direttiva del 4 marzo 2011 sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;
- la Convenzione di Istanbul e l'autorizzazione, del 27 settembre 2012, da parte del Parlamento alla ratifica, che ha portato alla Legge n. 77/2013 pubblicata in G.U. il 1° luglio 2013;

- la 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;
- la Direttiva n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

Considerato che nel loro combinato disposto promuovono e sanciscono la parità di genere e la pari opportunità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego e il contrasto della violenza di genere in quanto violazione dei diritti umani e forma di discriminazione contro le donne;

Richiamati:

- il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia approvato con deliberazione di Giunta Provinciale P.V. n. 8 del 10/01/2012;
- il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori approvato con riunione deliberativa del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta P.V. n. 148 del 13/05/2013;

Richiamati altresì:

- la Delibera Presidenziale n. 174 del 17/7/2019 di designazione della Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Varese ed il conseguente Decreto di nomina del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 05/10/2020 (mandato 2020/2024);
- la Determinazione dirigenziale n. 253 del 17/02/202 di nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Provincia di Varese;
- il Decreto Presidenziale n. 163 del 08/07/2021 di nomina del Consigliere di Fiducia;
- la determinazione dirigenziale n. 1604 del 16/09/2021 di istituzione dello Sportello d'Ascolto
- il Decreto Presidenziale n. 104 dell'11/04/2023 di attribuzione degli incarichi Dirigenziali con decorrenza dall'11/04/2023;

Premesso che:

- l'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo sostenibile prevede una serie di obiettivi di sviluppo anche per quanto concerne il benessere, le pari opportunità e l'inclusione sociale, nello specifico:
 - Obiettivo 5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze;
 - Obiettivo 8 - Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti;
 - Obiettivo 10 - Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i Paesi;

Richiamata la delibera presidenziale n. 117 del 20/09/2023 di adesione alla Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro;

Considerato che:

- la Provincia di Varese attua politiche di pari opportunità rivolte al personale, con particolare attenzione alla componente femminile che al 01/01/2024 rappresentava circa il 61% dell'organico, anche attraverso il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) e il "Consigliere di Fiducia" - figura istituzionale che agisce in piena autonomia a favore dei lavoratori e delle lavoratrici che ritengono di essere vittime di mobbing o altre forme di discriminazioni o vessazioni sul lavoro - oltre allo Sportello d'ascolto;
- l'impegno dell'Amministrazione nell'ambito delle pari opportunità si concretizza, inoltre, nello sviluppo del "Piano delle Azioni Positive" (PAP) adottato dalla Provincia contestualmente all'approvazione del "Piano Integrato di attività e Organizzazione" (PIAO) triennio 2024-2026 e collocato nella sottosezione 2.2 "Performance" dopo il Piano della Performance in ragione del collegamento con il ciclo della performance così come stabilito dalla Direttiva 2/2019;
- detto Piano prevede azioni in diversi ambiti, tra cui la prevenzione e la rimozione delle discriminazioni, il contrasto al divario di genere, politiche di conciliazione e tempi vita-lavoro, la formazione;

Ritenuto di implementare il sistema per la Parità di genere all'interno della Provincia di Varese;

Vista la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 che definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere e prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni;

Considerato che:

- la Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo;
- le organizzazioni che adottano una politica di parità di genere globale che si proponga di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, devono definire un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendono conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate;
- la politica globale deve contenere riferimenti a politiche collegate relative almeno alla gestione del personale e delle carriere ed alla comunicazione che devono dichiarare in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- la politica generale e quelle collegate alla parità di genere possono fare parte di un unico documento del sistema, e devono essere riconfermate o aggiornate al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione;
- la politica di parità di genere aziendale deve:
 - a) essere definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida che deve, sulla base della "Politica della Parità di Genere", redigere il piano strategico, ossia il documento attraverso il quale si definisce per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione;
 - b) essere comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
 - c) essere oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
 - d) essere revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
 - e) essere coordinata da una figura responsabile (Responsabile sistema di gestione), designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere;
 - f) essere resa disponibile sul sito dell'organizzazione;
 - g) contenere i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile;

Ritenuto necessario adottare una Politica di parità di genere secondo quanto previsto dal punto 6.1 della prassi di riferimento UNI PdR 125:2022;

Visti i seguenti pareri espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.lgs. 267/18.08.2000:

- parere "favorevole" in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Dirigente del Settore Programmazione Strategica e Organizzazione Dott. Claudio Locatelli;
- parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso dal Dirigente del Settore Finanze e Bilancio, Dott. Raffaele Buonomato;

DELIBERA

1. di adottare, per le motivazioni di cui in premessa che qui si intendono integralmente richiamate, la "Politica di parità di genere" così come allegata alla presente deliberazione della quale costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di prevedere la conseguente adozione di tutte le misure di comunicazione, diffusione, formazione, sensibilizzazione, revisione, aggiornamento e/o conferma secondo quanto previsto dalla prassi di riferimento UNI PdR 125:2022 come indicato in premessa;
3. di pubblicare la presente deliberazione e relativa "Politica di parità di genere", allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale dello stesso, sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente";
4. di dare atto che sul presente provvedimento è stato espresso favorevolmente il parere ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.lgs. 267/18.08.2000;
5. di dare atto, altresì, che tale provvedimento emanato da organo monocratico rappresenta una decisione derivante da valutazioni tecniche e pertanto segue l'iter procedimentale e consequenziale a quello già fissato per le deliberazioni dell'organo esecutivo;

6. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.lgs. 267/18.08.2000, ciò al fine di consentire al Comitato Guida di redigere il Piano Strategico che deve essere condiviso dalla direzione e mantenuto aggiornato nel tempo.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL PRESIDENTE
MAGRINI MARCO

IL SEGRETARIO GENERALE
LOCATELLI CLAUDIO

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione**

La nostra organizzazione, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività gestite e presidiate dall'Ente.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'Ente ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICHE:**SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

Premesso che le modalità di assunzione dell'Ente sono dettate dalla normativa in vigore e prevedono strumenti caratterizzati da elevato livello di trasparenza e soggetti a controllo rigoroso quali le procedure di concorso, il ricorso al collocamento per categorie particolari, le manifestazioni di interesse a evidenza pubblica, la nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- la selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- la selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- i ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di unità, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- le commissioni di concorso e per la valutazione raccolte nelle manifestazioni di interesse sono composte rispettando la normativa in vigore che prevede, ove possibile, la presenza tra i componenti di almeno un terzo di donne
- la notifica alla Consiglieria di parità Regionale della composizione di tutte le commissioni di concorso

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati di performance raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- l'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere

- i percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- l'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- le promozioni (*leggasi progressioni tra le aree – art. 15 CCNL Funzioni Locali*) tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale, pertanto, in caso di parità rispetto a titoli e valutazione delle competenze verrà promosso il genere sottorappresentato nel livello di destinazione (a titolo esemplificativo si riporta estratto bandi di concorso dell'Ente elaborato ai sensi della normativa vigente *"Ai sensi dell'articolo 3 del D.P.R. 487/1994, così come riformato dal D.P.R. 82/2023, al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, si attesta che, al 31/12/20-- , nell'Area dei --- (indicare l'Area delle quattro previste dal sistema di classificazione ex art. 12 CCNL Funzioni Locali) la percentuale di rappresentatività del genere femminile è pari al --,-- % e quella maschile è pari al --,-- %. Posto che il differenziale tra i generi è superiore al 30%, ai sensi dell'articolo 6 del citato decreto, trova applicazione il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), del medesimo decreto in favore del genere meno rappresentato (indicare il genere).*
- Nel processo di valutazione rivolta a progressioni di carriera/economiche (*leggasi progressioni economiche all'interno delle aree – PEO – ex art. 14 CCNL Funzioni Locali*) vengono adottate tutte le misure idonee a limitare l'impatto degli unconscious bias che talvolta ostacolano il bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

EQUITÀ SALARIALE

Premesso che nella PA la retribuzione è stabilita dal CCNL e non è prevista la concessione di elementi ad personam, non si esclude la possibilità che alcuni condizionamenti culturali o organizzativi possano portare, in maniera indiretta, a differenziazioni rispetto alle retribuzioni globali di fatto tra i due generi. Per tale motivo l'Ente, durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti sulla base di criteri oggettivi non discriminanti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, sono definiti secondo i criteri previsti da CCNL Funzioni Locali, il CCDI ed il Sistema di Valutazione della Provincia di Varese che, per trasparenza, sono riportati in detti documenti
- I criteri di retribuzione, premi e benefit – ivi inclusa la differenziazione del premio individuale (*ex art. 81 del CCNL Funzioni Locali*) – sono definiti secondo i criteri previsti da CCNL Funzioni Locali, il CCDI ed il Sistema di Valutazione della Provincia di Varese che, per trasparenza, sono riportati in detti documenti
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla

genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati anche ai bambini, attraverso misure di welfare integrativo (*ex art. 82 del CCNL Funzioni Locali*) disciplinate in sede di contrattazione integrativa (*di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL Funzioni Locali*).

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di servizio, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione prevede la possibilità di sottoscrivere accordi individuali di lavoro agile o di lavoro da remoto (*ex titolo VI Lavoro a distanza del CCNL Funzioni Locali*) oltre alla possibilità di accedere alle riunioni in modalità a distanza.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

L'Ente ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

CONTROLLO DOCUMENTO		
	Rev.	00
Data di emissione del documento		
Autore		
Firma autore		
Firma per approvazione emissione		
Stato del documento		☐ In uso ☐ Ritirato