(COPIA CARTACEA CONFORME AL DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE.)
(Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni)
Cesate, 03/03/2023

Comune di Cesate
MEDAGLIA D'ARGENTO AL VALORE CIVILE

Giunta Comunale n. 5 del 10/01/2023

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto**:** **Approvazione "Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025".**

L'anno 2023, addì dieci, del mese di Gennaio alle ore 17:30, in Cesate, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

Cognome e Nome	Funzione	Presente/Assente
VUMBACA ROBERTO	SINDACO	Presente
GALLI MARCO	Assessore	Presente
GIUSSANI PATRIZIA	Assessore	Presente
CRIPPA YLENIA	Assessore	Assente Giust.
BORRONI GIANANTONIO	Assessore	Presente
BORTOLAMAI MATTEO	Assessore	Assente Giust.

Presenti: **4** Assenti: **2**

Oltre ai presenti partecipa il Vice Segretario**,** Dott.ssa Paola Vernaleone.

Il Sindaco Roberto Vumbaca, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.
La Giunta Comunale, come sopra riunita, ha adottato il provvedimento entro riportato.

Giunta Comunale n. 5 del 10/01/2023

Oggetto**:** **Approvazione "Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025".**

(COPIA CARTACEA CONFORME AL DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE.)
(Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni)

Cesate, 03/03/2023

LA GIUNTA COMUNALE

Sentito il relatore;

Vista la proposta di deliberazione n. 5 avente l'oggetto sopra riportato;

Visti gli allegati pareri espressi sulla proposta ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000;

Con voti unanimi, favorevoli espressi con le modalità e le forme di legge;

DELIBERA

di approvare la proposta in premessa indicata e a seguito riportata;

di dichiarare con successiva, separata ed unanime votazione, per alzata di mano, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

Proposta di deliberazione n. 5 del 09/01/2023.
U.O. Risorse Umane

Oggetto: **Approvazione "Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025".**

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:
- il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongono Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne;
- il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) del Comune di Cesate, approvato con propria deliberazione G.C. n. 45 del 26/03/2020 – esecutiva, prevede all'articolo 5, che il CUG eserciti compiti propositivi in merito alla "predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere organizzativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica";
- la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le pari opportunità orientata a garantire la parità e le pari opportunità rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologia 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;

Dato atto che il Comune di Cesate, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione dii tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

Dato atto che:
- con propria deliberazione n. 13 del 08/02/2022 è stato approvato il "Piano Azioni positive 2022-2024";
- con determinazione del Segretario Comunale n. 104/2020 è stato costituito il nuovo Comitato Unico per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Vista:
- La proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025 predisposto dal Servizio Risorse Umane, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente, e considerato che lo stesso si pone in continuità con il precedente Piano 2022-2024;

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

DELIBERA

1) di approvare le considerazioni espresse in premessa;
2) di approvare il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025, nel testo che allegato alla presente ne fa parte integrante e sostanziale;
3) di prevedere che il suddetto piano possa essere oggetto di modifiche e/o integrazioni che si renderanno necessarie nel corso del triennio;
4) di provvedere affinché il presente Piano:

(COPIA CARTACEA CONFORME AL DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE.)
(Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni)
Cesate, 03/03/2023

- sia trasmesso ai Responsabili dell'Ente, al Comitato Unico di Garanzia, ai soggetti sindacali;
- sia pubblicato sul sito del Comune di Cesate, nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia

(COPIA CARTACEA CONFORME AL DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE.)
(Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni)

Cesate, 03/03/2023

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Sindaco	**Il Vice Segretario**
Roberto Vumbaca	**Dott.ssa Paola Vernaleone**
sottoscritto digitalmente	sottoscritto digitalmente

(COPIA CARTACEA CONFORME AL DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE.)
(Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni)

Cesate, 03/03/2023

ALLEGATO ALLA PRESENTE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE.

Proposta n. 5 del 09/01/2023.
Servizio Politiche Educative, Culturali e Risorse Umane

Oggetto : Approvazione "Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025".

PARERE TECNICO

AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1, E 147 bis D.LGS. 267/2000 e s.m.i.

Visto l'art 33 del vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, si esprime parere favorevole sia sulla regolarità tecnica, sia sulla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa.

Cesate, 10/01/2023

Il Responsabile Del Servizio Politiche Educative, Culturali E Risorse Umane
Dott.ssa Paola Carazza

Il presente documento è stato approvato e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 e seg. D.Lgs. 82/2005.

(COPIA CARTACEA CONFORME AL DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE.)
(Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni)

Cesate, 03/03/2023

ALLEGATO DIGITALE ALLA DELIBERAZIONE N. 5 del 10/01/2023.

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione, verrà pubblicata sul sito Web istituzionale Albo Pretorio on line di questo Comune accessibile al pubblico dal **18/01/2023** al **02/02/2023**, ai sensi dell'art. 124 del T.U. – D.Lgs. 18 agosto n. 267.
E' trasmessa contestualmente ai capigruppo consiliari.

Cesate, 18/01/2023

IL SEGRETARIO GENERALE
Andrea Fiorella / INFOCERT SPA
sottoscritto digitalmente

(COPIA CARTACEA CONFORME AL DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE.)
(Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni)

Cesate, 03/03/2023

ALLEGATO DIGITALE ALLA DELIBERAZIONE N° 5 del 10/01/2023.

PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni dal **18/01/2023** al **02/02/2023**, a norma dell'art. 124 del D.Lgs. n. 267 18 agosto 2000.

Cesate, 07/02/2023

Il Segretario Generale
Andrea Fiorella / INFOCERT SPA
sottoscritto digitalmente

(COPIA CARTACEA CONFORME AL DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE.)
(Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni)

Cesate, 03/03/2023

ALLEGATO DIGITALE ALLA DELIBERAZIONE N. 5 del 10/01/2023.

ESECUTIVITÀ

Questa deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

Cesate, 08/02/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Paola Vernaleone / INFOCERT SPA
sottoscritto digitalmente

(COPIA CARTACEA CONFORME AL DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE.)
(Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni)

Cesate, 03/03/2023

(COPIA CARTACEA CONFORME AL DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE.)
(Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni)
Cesate, 03/03/2023

Comune di Cesate
MEDAGLIA D'ARGENTO AL VALORE CIVILE

PIANO AZIONI POSITIVE – 2023/2025
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

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".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Anche il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Si evidenzia poi la Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione il 26 giugno 2019, che definisce nuove linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

(COPIA CARTACEA CONFORME AL DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE.)
(Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni)
Cesate, 03/03/2023

Il Comune di Cesate, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, a tal fine ha individuato quanto di seguito esposto.

Piano Azioni positive 2023– 2025

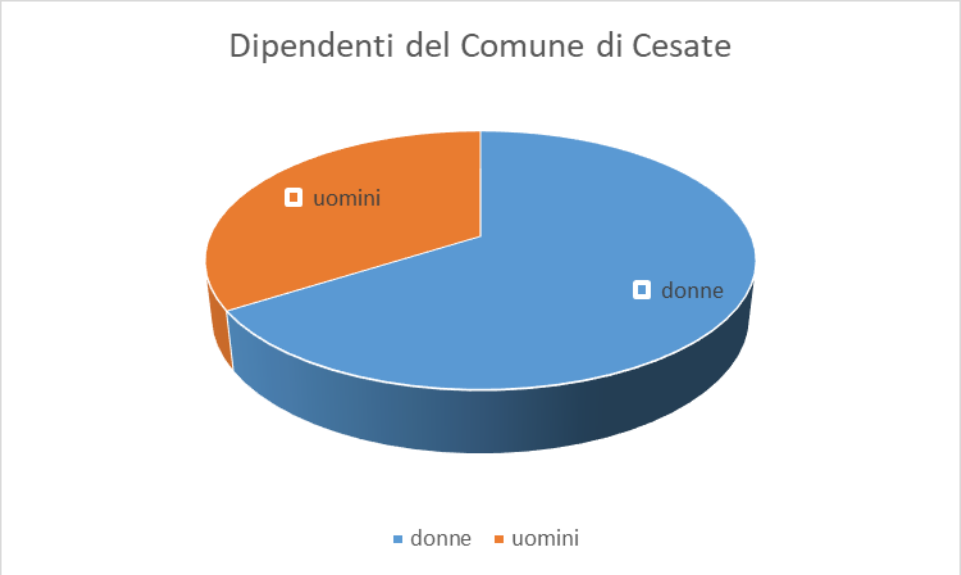
Analisi dati del Personale

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

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2022

A dicembre 2022 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	***N. 47***
DONNE	***N. 31***
UOMINI	***N. 16***



così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Servizio Politiche Educative, Culturali e Risorse Umane	1	6	7
Servizio Demografici, Istituzionali e al Cittadino	4	8	12
Settore Finanziario Fiscalità locale	2	6	8
Servizio Lavori Pubblici, Pulizia e Manutenzione del Territorio	3	4	7
Servizio Territorio e Ambiente	2	1	3
Servizio Polizia Locale	4	3	7
Servizio Politiche Sociali	-	3	3
TOTALE	***16***	***31***	***47***
Segretario(non personale dipendente)	1		

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	3	4
C	9	19
D	2	3
Responsabili	2	5
Segretario (non pers. dipendente)	1	0
TOTALE	***17***	***31***

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	8	12
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

(COPIA CARTACEA CONFORME AL DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE.)
(Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni)
Cesate, 03/03/2023

CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	9	15	24
Posti di ruolo a part-time		4	4
CATEGORIA B	**UOMINI**	**DONNE**	**TOTALE**
Posti di ruolo a tempo pieno	3	3	6
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
CATEGORIA A	**UOMINI**	**DONNE**	**TOTALE**
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Dall'analisi dei dati sulla consistenza del personale si conferma il progressivo invecchiamento anagrafico del personale dipendente.
Il progressivo e costante percorso verso la digitalizzazione della pubblica amministrazione, il concreto orientamento verso la trasparenza amministrativa e la costante introduzione di nuovi applicativi hanno determinato e continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro.
Per uno sviluppo delle buone pratiche l'Amministrazione e il Comitato Unico di Garanzia, con il presente Piano intendono proseguire nel promuovere tutti gli interventi già intrapresi.

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, riprende e conferma gli obiettivi ed azioni, già contenuti nel precedente Piano (riferito al periodo 2022/2024).

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Si prende atto, infatti, che sussiste, ad ogni categoria e pur anche a livello apicale una prevalenza femminile.
Gli organi elettivi comunali sono caratterizzati da una prevalenza maschile. Alla data odierna la composizione è la seguente

Sindaco: uomo
Vice Sindaco : uomo
Consiglio Comunale: n. 4 donne - n. 13 uomini
Giunta Comunale: n. 2 donne – n. 2 uomini

Art. 1

(COPIA CARTACEA CONFORME AL DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE.)
(Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni)
Cesate, 03/03/2023

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1**: Parità
- **Obiettivo 2**: Formazione.
- **Obiettivo 3**. Parità e procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4**: Lavoro agile.

Art. 2
Ambito di azione: Parità
(OBIETTIVO 1)

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di Cesate per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari, non solo per lo svolgimento di funzioni legate alla genitorialità ma vieppiù per la cura di familiari anziani. Il Comune desidera porre attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione, garantendo la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.
Il Comune di Cesate favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.
L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.
Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Il perseguimento degli obiettivi di parità sarà adoperato a supporto della transizione al digitale, avviata alla riduzione del *digital gap*, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente.
Per andare incontro al fabbisogno di nuove competenze sarà necessario proseguire nel solco di piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della *Digital Agility* che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti

(COPIA CARTACEA CONFORME AL DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE.)
(Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni)
Cesate, 03/03/2023

complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali. La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi.

Art. 3
Ambito di azione: Formazione
(OBIETTIVO 2)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. Nel corso degli ultimi due anni, a seguito di diversi collocamenti a riposo e dimissioni volontarie, sono state effettuate diverse assunzioni di nuovo personale. Pertanto nel prossimo triennio, partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi, sarà data particolare attenzione alla formazione del personale di nuova assunzione, mediante l'iscrizione dello stesso ad apposite e specifiche iniziative formative, senza tralasciare le tematiche di interesse generale rivolte a tutto il personale. Il Comune intende inoltre perseguire l'ammodernamento delle competenze del proprio personale, in linea con l'evoluzione delle esigenze di servizio. A tale fine dovranno essere realizzati percorsi formativi in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzati e strategici previsto nel piano degli obiettivi.

Art. 4
Ambito di azione: Parità e procedure di reclutamento del personale
(OBIETTIVO 3)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

(COPIA CARTACEA CONFORME AL DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE.)
(Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni)
Cesate, 03/03/2023

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Cesate valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 5
Ambito di azione: Lavoro agile
(OBIETTIVO 4)

Il lavoro agile verrà sviluppato nel triennio in armonia con le novità normative e contrattuali e con il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile). E' d'obbligo proseguire nel potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, sia in chiave abilitante il lavoro agile sia con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo l'orientamento lavorativo al raggiungimento di "risultati" .

Art.6

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.
Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet del Comune di Cesate.

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

(COPIA CARTACEA CONFORME AL DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE.)
(Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni)
Cesate, 03/03/2023