



**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE**

**Comune di Lucca**

**2019/2021**

## *Indice*

*FONTI NORMATIVE* *Pag. 2*

*PREMESSA* *Pag. 3*

## *Articoli*

*Art. 1 Obiettivi* *Pag. 6*

*Art. 2 Alcuni dati sul personale del Comune di Lucca* *Pag. 7*

*Art. 3 Azioni Positive* *Pag. 7*

*Art. 4 Raggiungimento degli obiettivi* *Pag. 10*

*Art. 5 Monitoraggio del Piano* *Pag. 10*

*Art. 6 Durata* *Pag. 10*

## **Fonti Normative**

- **Legge n. 125 del 10.04.1991**, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- **D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”
- **D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001** Art. 7 e 48 (7,54,57) “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- **D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006**, “Codice delle Pari opportunità”
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**
- **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”
- **D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- **D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** “Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 185 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- **Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21)** “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per

l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

- **Direttiva 4 marzo 2011** concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- **Legge n. 124 del 7 agosto 2015**, “deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche
- **Legge n. 81 del 22 maggio 2017** “Misure per la tutela del lavoro non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”
- **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri** recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti le regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)

### Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Lucca per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. lgs.n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, discriminazione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento e/o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D. lgs.n.198/2006) definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti delle/dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;

- promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire la conciliazione di condizioni e tempi di lavoro con l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali per una migliore ripartizione di responsabilità tra i due sessi, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro con flessibilità, telelavoro, mappatura delle competenze, accompagnamento nella fase di rientro da lunghe assenze, congedi parentali;
- attuare politiche di reclutamento e gestione del personale realmente paritarie nelle commissioni di concorso, anche attraverso l’obbligo di rappresentanza femminile, ed una valutazione basata più sul risultato che sulla mera presenza. Garantire il monitoraggio del divario di genere con azioni mirate ove questo è superiore ai due terzi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall’art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell’accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieto di discriminazione nell’accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieto di discriminazione nell’accesso agli impieghi pubblici;
- Divieto di discriminazione nell’arruolamento nelle Forze Armate e nei Corpi Speciali;- Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze Armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e “**temporanee**”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne nonché finalizzate a:

- porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni;
- evitare eventuali svantaggi;
- equilibrare la presenza femminile nel mondo del 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, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed 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.

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.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, 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.

Pertanto le nuove azioni positive non possono rappresentare solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione europea, ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Il Comune di Lucca con Delibera di Giunta n.202 del 08/10/2013 ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) stabilendo all'art.11 i compiti propositivi del CUG, tra i quali quello di predisporre questo "Piano di Azioni Positive" per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

Il Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Lucca per il triennio 2019/2021, in continuità con il precedente Piano 2016/2018, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e stress; e pertanto deve essere se opportunamente diffuso e ben compreso.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per rendere il Piano più democratico ed efficiente.

Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il C.U.G. , grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del "cambiamento" e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Gli "Obiettivi" generali del Piano Triennale di Azioni Positive del Comune di Lucca sono quelli indicati nell'art.1 del presente documento.

## **Art. 1**

### **Obiettivi**

Nel corso del triennio 2019/2021 (o comunque tre anni dalla data d'approvazione) il Comune di Lucca, intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi:

- Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
- Porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni;
- Pari Opportunità

E' necessario premettere che, pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

In ordine al primo e al secondo obiettivo nel triennio saranno predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione e contro la violenza di genere, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti delle nuove cittadine e nuovi cittadini.

In ordine al terzo obiettivo si intende dare seguito ad azioni orientate alla individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni; alla sensibilizzazione e formazione sul tema della disabilità; al monitoraggio dei c.d strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria, ecc..).

## **Art. 2**

### **Alcuni dati sul personale del Comune di Lucca**

Prima di procedere con una analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni degli obiettivi previsti per le diverse annualità, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Lucca.

In questa sede ci limitiamo a sottolineare qualche dato.

Al 2018 il personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Lucca è pari a 492 unità, inclusi gli incarichi a tempo determinato per dirigenti.

Si tratta di un popolazione prevalentemente femminile: le donne sono il 64,02% del totale, con le eccezioni del personale della categoria A (nella quale gli uomini sono invece il 66%).

Le stesse donne, ricoprono nelle "Posizioni Organizzative" ed "Alte Professionalità" il 45,16% e nei "Dirigenti" il 22,22%.

L'altra caratteristica del personale comunale sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione è l'età, che è piuttosto elevata: si riscontra che solo 7 dipendenti hanno meno di 35 anni e ben 224 ne hanno più di 55. Nessun Dirigente ha meno di 35 anni.

## Art. 3

### Azioni Positive

Vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali perseguire tali obiettivi:

#### 3.1 - Valorizzazione della presenza femminile

Valorizzare la presenza femminile all'interno dell'Ente, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali, negli organismi, nelle commissioni nelle quali esse sono sotto rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche e nei ruoli di responsabilità, ove sussista divario fra generi non inferiore a due terzi.

La finalità perseguita è quella di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne nei vari ambiti e ad ogni livello, anche mediante le seguenti azioni:

1. Progettazione di percorsi formativi volti a promuovere competenze specifiche e professionali, attitudini e capacità dirigenziali delle donne, anche attraverso la mappatura delle competenze del personale dell'Ente;
2. Individuazione di ulteriori aree di miglioramento per la progettazione e l'implementazione delle azioni positive per il superamento degli stereotipi maschile/femminile, per la promozione e lo sviluppo delle competenze femminili e il riequilibrio della presenza femminile nelle attività, nelle posizioni gerarchiche nei vari organismi o nelle commissioni ove sussista un divario fra generi non inferiore ai due terzi;
3. Promozione delle parità di genere nell'attribuzione di ruoli all'interno dei vari servizi, nel rispetto delle competenze e dei titoli e delle abilitazioni acquisite e in applicazione del principio dell'alternanza delle funzioni.

#### 3.2 - Diffusione del linguaggio non discriminatorio

Diffusione del linguaggio non discriminatorio.

La finalità perseguita è quella di sensibilizzare sul tema delle pari opportunità partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico, che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

Implementazione e progettazione di uno specifico percorso informativo e di approfondimento in esito al quale si possa arrivare ad utilizzare nei documenti di lavoro (atti amministrativi, relazioni, regolamenti, etc.) un linguaggio corretto che privilegi, a titolo di esempio, locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intenda far riferimento a collettività miste. Predisposizione di modulistica sia interna, sia rivolta a soggetti esterni, che contenga un linguaggio non discriminatorio.

**Periodo di realizzazione:** 2013/2021 (o comunque tre anni dalla data d'approvazione)

**Soggetti e uffici coinvolti:** Ufficio personale, controllo di gestione, Segreteria Generale, URP, Ufficio Stampa.

**A chi è rivolto:** Dirigenti, P.O. e dipendenti interessati e/o coinvolti – una rappresentanza qualificata in grado di contribuire ad una ricaduta in tutti i settori.

### **3.3 - Tempi di Vita e di Lavoro – Piano dei tempi ed orari della Città.**

La finalità è quella di contribuire a migliorare la qualità della vita delle/dei cittadine/i e lavoratrici/ori, nonché la qualità del tessuto urbano, attraverso una migliore organizzazione degli orari dei servizi e un miglior uso del territorio.

La qualità della vita delle persone è infatti fortemente condizionata dagli spostamenti, perché alla necessità di raggiungere il luogo di lavoro si sovrappone talvolta la difficoltà di accesso ai diritti fondamentali, quali la sanità o l'istruzione.

L'obiettivo è quello di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

**Periodo di realizzazione:** 2019/2021 (o comunque tre anni dalla data d'approvazione)

**Soggetti e uffici coinvolti:** Ufficio personale, controllo di gestione - Segreteria Generale - Dirigenti.

**A chi è rivolto:** Dirigenti, P.O. e dipendenti interessati e/o coinvolti – una rappresentanza qualificata in grado di contribuire ad una ricaduta in tutti i settori.

### **3.4 - Formazione e crescita professionale**

Programmare attività formative che possano consentire a tutte/i le/i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito dello sviluppo delle competenze professionali, delle progressioni orizzontali e, ove possibile, delle progressioni di carriera, senza discriminare le/i lavoratrici/ori a tempo parziale/telelavoro.

La finalità perseguita è quella di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, prendendo in considerazione altresì i vari titoli di studio.

Uno degli obiettivi del presente Piano di Azioni Positive è quello di monitorare e consolidare quanto già definito sul tema della conciliazione del tempo di vita e di città, con il tempo del lavoro.

- L'Ente ha infatti scelto tale modalità che consente la piena partecipazione delle lavoratrici alle attività formative, poiché tiene conto del fatto che molto spesso la cura della casa, dei figli, degli anziani e dei portatori di handicap ricade prevalentemente sulle donne e questo limita la possibilità di spostamento delle stesse.
- L'Ente si propone altresì di adottare adeguate modalità compensative, nel rispetto delle normative contrattuali, per favorire la partecipazione delle lavoratrici ai percorsi formativi che necessariamente si devono svolgere fuori sede.
- L'Ente, all'interno dei piani formativi, si propone di garantire una particolare attenzione a tutte quelle attività volte alla crescita professionale delle lavoratrici, alle capacità organizzative, al potenziamento dell'autostima femminile.

#### Contenuto della formazione dell'Ente

Nel definire i contenuti formativi sarà data particolare attenzione a quanto di interesse alla luce della differenza di genere (a titolo esemplificativo: normativa sulla maternità/paternità, e sulle pari opportunità) e delle/dei lavoratrici/ori portatori di handicap.



**Periodo di realizzazione:** anni 2019/2021 (o comunque tre anni dalla data d'approvazione).

**Soggetti e uffici coinvolti:** Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili apicali, Ufficio formazione.

**A chi è rivolto:** Dirigenti, P.O. e dipendenti interessati e/o coinvolti – Una rappresentanza qualificata in grado di contribuire ad una ricaduta in tutti i settori.

#### Modalità di finanziamento dei Progetti.

L'Amministrazione Comunale finanzia le azioni del presente Piano con risorse proprie. Inoltre l'Amministrazione si attiverà per verificare la possibilità di presentare uno o più progetti per accedere ai finanziamenti messi a disposizione da enti esterni, fondazioni o dalla Comunità Europea.

In alternativa, l'Amministrazione si impegna a garantire iniziative di approfondimento sui temi in oggetto.

### **3.5 - Personale a tempo parziale/telelavoro.**

L'orario di lavoro nonché la flessibilità a part-time/telelavoro devono naturalmente essere compresi nell'orario di servizio dell'Ente, senza però determinare effetti discriminatori per coloro che ne usufruiscono, rispetto a coloro che svolgono il lavoro full-time o in sede lavorativa.

Da un'analisi si evince che, pur nell'evidenza del disequilibrio tra la richiesta di part-time/telelavoro da parte maschile e femminile (le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time/telelavoro vengono avanzate nella maggior parte da donne), appare dunque giustificato ed opportuno l'impegno a continuare nella linea di tutela in favore delle politiche legate alla famiglia, con l'obiettivo di perseguire lo sviluppo economico e sociale dell'Ente in armonia con il benessere familiare. Ciò porta a richiedere, in presenza di determinati presupposti, l'applicazione di un diverso orario di lavoro per conciliare l'attività professionale e la realizzazione personale in ambito familiare.

L'Amministrazione Comunale, s'impegna a trovare gli strumenti per favorire l'accoglimento delle richieste di quei dipendenti che per motivi familiari o di salute (documentati) chiedono il part-time o il telelavoro, fermo restando comunque la valutazione dell'Amministrazione, sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente.

#### Nota normativa

##### **Principio di non discriminazione**

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:

a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;

b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione ferie; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

#### **Art. 4**

##### **Raggiungimento degli obiettivi**

Il Comune di Lucca si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano con la seguente tempistica: tre anni dall'approvazione del presente piano.

#### **Art. 5**

##### **Monitoraggio del Piano**

Ai sensi del “Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia”, il CUG svolgerà i compiti di monitoraggio, verifica e controllo sui risultati delle azioni positive individuate.

#### **Art. 6**

##### **Durata**

Il presente Piano, ha durata triennale dalla data della sua approvazione e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, in forma cartacea ed elettronica, affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

Lucca li

VISTO SI APPROVA

IL C.U.G.