



Affari Generali

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 7 del 10-02-2022

OGGETTO:

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024.

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **dieci** del mese di **Febbraio**, alle ore **17:55**, si è riunita la Giunta Comunale convocata in videoconferenza. Presiede l'adunanza il Sindaco **dott. Nicola Affinito** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.

		PRESENTI	ASSENTI	
AFFINITO NICOLA (in Sala Giunta)	Sindaco	X		
MORETTI MARIO (collegato da remoto alla videoconferenza)	Assessore	X		
BARBATO NICOLA MAURO (in Sala Giunta)	Assessore	X		
BARBATO EUFEMIA (collegata da remoto alla videoconferenza)	Assessore	X		
MAURIELLO ELISABETTA (collegata da remoto alla videoconferenza)	Assessore	X		

Presenti 5

Assenti 0

Con la partecipazione del Segretario Comunale Avv. Carlo Della Peruta (collegato da remoto alla videoconferenza)

L'identità personale dei componenti collegati in videoconferenza mediante programma Skype è stata accertata da parte del Segretario comunale, compresa la votazione

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti i prescritti pareri previsti dall'art. 49 della legge 18/8/2000, n. 267, che si allegano al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, in merito all'argomento in oggetto indicato.

Oggetto: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024 – APPROVAZIONE.

IL RESPONSABILE DELL' AREA AFFARI GENERALI

Richiamati

-l'art.48 del D.Lgs. n. 198/2006 che prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni...(omissis), predispongono i piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

-l'art.7, comma5, del D.Lgs.n.196 del 23.5.2000, che fa obbligo per i Comuni di predisporre "piani di azione positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne";

-il D.Lgs.n.165 del 30.3.2001 e, in particolare, l'art.1, comma1, lett.c), l'art.7 e l'art.57, come modificato dall'art.21 della legge n.183 del 4.11.2010;

Ritenuta la necessità di provvedere in merito;

Precisato che l'adozione del Piano delle azioni positive non costituisce solo un formale adempimento ma uno strumento concreto, creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Dato atto che, pertanto, nell'ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano delle azioni positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive;

Visto l'allegato "Piano triennale di azioni positive 2022-2024";

Visto il D.Lgs.n.267del18.8.2000;

Acquisito il parere, ai sensi degli artt.49 e 147-bis del D.Lgs.vo n.267/2000, di regolarità tecnica e dato atto che non si necessita del parere di regolarità contabile non essendoci riflessi diretti o indiretti sul redigendo bilancio;

Propone di DELIBERARE

per le motivazioni espresse in premessa e qui integralmente riportate ed approvate

1. DI APPROVARE, ai sensi della normativa sopra richiamata in merito alle pari opportunità tra uomo e donna, il Piano delle azioni positive triennio 2022-2024 allegato alla presente proposta di deliberazione come parte integrante e sostanziale della stessa;
2. DI DARE ATTO CHE la relativa deliberazione non comporta alcun onere aggiuntivo a carico del bilancio comunale;

Successivamente, stante la necessità di procedere agli adempimenti consequenziali per l'approvazione del bilancio, si propone di deliberare l'immediata eseguibilità ai sensi dell'art.134 comma 4 del D.Lgs.267/2000.

Il Responsabile dell'Area AA.GG.

Domenico Comparone

PARERI DI CUI ALL'ARTICOLO 49 DEL D. LGS 18.8.2000, N° 267

**Oggetto: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024-
APPROVAZIONE.**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si esprime:	
X	Parere favorevole
	Parere sfavorevole
	Parere non dovuto
Carinaro, li 03.02.2022	
	Il Responsabile del Servizio
Domenico Comparone	

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si esprime:	
	Parere favorevole
	Parere sfavorevole
X	Parere non dovuto
Carinaro, li 03.02.2022	
	Il Responsabile del Servizio
Dott.ssa Maria Marsilio	

COMUNE DI CARINARO
Provincia di Caserta

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024

PREMESSA

Le azioni positive sono misure 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 alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 e prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di azioni positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

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” specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. punti di forza il “*perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità*”.

Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, impegna tutte le amministrazioni ad attuare le politiche di pari opportunità.

L'art. 8 del D. Lgs. 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Alla luce di tale quadro normativo, è evidente come le azioni positive rappresentino 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.

Il Piano 2022_2024 è redatto in continuità con il piano relativo al triennio precedente in una ottica di progressivo miglioramento e di progressiva attuazione, con il supporto dei tanti soggetti coinvolti e da coinvolgere, di quanto in esso stabilito.

Si propone quindi di adottare il seguente Piano sottoponendo lo stesso all’attenzione della G. C.

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2021

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato , presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	TOTALE
Uomini	2	4	8	11	25
Donne	1	1	4	13	19
Totale	3	5	12	24	44

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori	Responsabili di Settore	Segretario Generale*	Totale
Uomini	4	1	5
Donne	1	0	1
Totale	5	1	6

AZIONI DA ADOTTARE

Nel corso del prossimo triennio, in coerenza e in continuità con la precedente programmazione triennale, il Comune di Carinaro intende realizzare un Piano di azioni positive teso ai seguenti obiettivi generali:

OBIETTIVO 1: CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE DI GENERE E DI VIOLENZA MORALE E PSICHICA

Proseguire nell'impegno di migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità e diffondere la conoscenza delle problematiche relative alle pari opportunità e del fenomeno del mobbing. Rilevare ed elaborare dati per statistiche sul tema del mobbing e sulla sua percezione e conoscenza da parte dei dipendenti dell'Ente.

AZIONI:

1. promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi;
2. informare e sensibilizzare il personale dipendente attraverso la distribuzione di materiale informativo riguardante la tematica delle pari opportunità e altre iniziative del Comitato.

* Non fa parte del personale dipendente

4. mantenere alto il livello di informazione sulle decisioni e sugli atti emessi che riguardano la vita lavorativa e i diritti/doveri di tutti i dipendenti, rendendo sempre più fruibili e pubblici gli atti (es. il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro);

Soggetti e uffici coinvolti: Posizioni organizzative

A chi è rivolto: tutti i dipendenti.

OBIETTIVO 2: FORMAZIONE

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

AZIONI:

1. Mantenere alto il livello di partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferito al ruolo svolto dalle donne lavoratrici all'interno della famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze familiari/personali con quelle formative/professionali;
2. favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità, dal congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o da chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di appropriate iniziative fornite per colmare eventuali lacune.
 - a. Soggetti e uffici coinvolti: *Posizioni Organizzative*;
 - b. A chi è rivolto: *dipendenti dopo congedi di maternità e parentali o aspettative e/o per malattia.*

OBIETTIVO 3: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro o dell'orario di lavoro, anche attraverso la predisposizione degli atti organizzativi per il lavoro agile, la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, sollecitare l'Amministrazione e interagire.

AZIONI:

1. Favorire rispetto agli altri dipendenti le lavoratrici ed i lavoratori che richiedano la trasformazione e dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time, a seguito della nascita o adozione di un figlio o con un figlio di età inferiore ai 3 anni;
2. In presenza di particolari e documentate forme di disagio dovute alla necessità di assistenza a cura di anziani, disabili e minori e su espressa richiesta del personale interessato potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. L'obiettivo è quello di individuare nuove modalità di articolazione dell'orario capaci di integrare l'esigenza dell'ente, in termini di qualità del servizio e di maggiore produttività, con le aspettative ed i bisogni del personale che necessita di orari diversificati da quelli previsti;
3. Tener conto delle esigenze di conciliazione vita lavoro anche nella predisposizione degli atti organizzativi in materia di lavoro agile.

Soggetti e uffici coinvolti: *Posizioni Apicali - PO*;

A chi è rivolto: *dipendenti dopo congedi di maternità e parentali o aspettative e/o per malattia.*

OBIETTIVO 4: SICUREZZA SUL LAVORO E ACCESSIBILITÀ DEI LUOGHI DI LAVORO:

AZIONI:

1. Sollecitare l'interesse e il fattivo intervento a far sì che la sicurezza in ambiente di lavoro sia una priorità sia per quanto riguarda la sicurezza del rischio collegato alla struttura dell'ambiente/luogo di lavoro, ma anche da rischio connesso a potenziali aggressioni da parte dell'utenza. Verificare e

rideterminare dal punto di vista logistico la distribuzione degli spazi e l'adeguatezza dell'ambiente di lavoro al fine di prevenire i rischi legati ad utenza aggressiva e violenta.

2. Sollecitare nell'ambito di tale previsione a tenere conto della distribuzione e la fruibilità dei servizi rendendoli accessibili ai dipendenti con ridotte capacità motorie.

Soggetti e uffici coinvolti: *Datore di lavoro - Posizioni Apicali - PO;*

A chi è rivolto: *dipendenti dopo congedi di maternità e parentali o aspettative e/o per malattia.*

OBIETTIVO 5: BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL'AMBIENTE DI LAVORO.

AZIONI:

1. Anche sulla base delle risultanze di indagini conoscitive, promuovere un percorso formativo destinato o agli attori della vita amministrativa dell'ente e procedere ad eventuali correttivi si rendessero necessari.

MODALITA' DI FINANZIAMENTO

L'Amministrazione finanzia il presente Piano con risorse proprie

DURATA E PUBBLICAZIONE

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, con sigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

Il Responsabile dell'Area AA.GG.

Domenico Comparone

LA GIUNTA COMUNALE

Al fine di ottemperare alle disposizioni volte al contenimento del Coronavirus, la modalità di partecipazione alla presente seduta è quella della videoconferenza, su piattaforma Skype;

VISTA la proposta che precede relativa all'argomento indicato in oggetto, corredata dai pareri di cui all'articolo 49 D.Lgs. 267/00;

RITENUTO di dover approvare la suddetta proposta di deliberazione

Con votazione unanime favorevole espressa nei modi e forme di legge;

DELIBERA

DI APPROVARE la suesposta proposta di deliberazione, così come formulata dal Responsabile dell'Area Affari Generali, relativa all'argomento indicato in oggetto, che è parte integrante e sostanziale di questo atto e che, espressamente richiamata, deve intendersi come integralmente trascritta nel presente dispositivo.

DI DICHIARARE la presente deliberazione, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile, stante l'urgenza ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000.

Del che si è redatto il presente verbale

Il Sindaco
Dott. Nicola Affinito

Il Segretario Comunale
Dott. Carlo Della Peruta

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs.n.82/2005 e ss.mm.ii.

Comune di Carinaro

PROVINCIA DI CASERTA
SERVIZIO : Affari Generali
Ufficio : UFFICIO AFFARI GENERALI

PROPOSTA DI GIUNTA

N. 36 DEL 03-02-2022

Oggetto: *PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024.*

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U. sull'ordinamento degli enti locali approvato con d.lgs. 18 aprile 2000, n. 267, si esprime Favorevole in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa della proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Carinaro, Li 03-02-2022

Il Responsabile del Settore

DOMENICO COMPARONE

x l'originale

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettivi collegati, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

x la copia

La firma autografa è sostituita da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi del D.Lgs 12/03/99, art. 3, c.2. L'originale del documento informatico è stato prodotto e conservato dall'Amministrazione secondo le regole tecniche previste dal D. lgs. 82/2005.

Comune di Carinaro

PROVINCIA DI CASERTA
SERVIZIO : Affari Generali
Ufficio : UFFICIO AFFARI GENERALI
PROPOSTA N. 36 DEL 03-02-2022

DELIBERA DI

N. 7 DEL 10-02-2022

Oggetto:PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Messo Comunale attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo pretorio dell'Ente in data **15-02-2022** e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi fino al **02-03-2022** ai sensi dell'art. 124, primo comma 1, del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267 registrata al N.

Carinaro, li 15-02-2022

Il Messo Comunale SAGLIOCCO ANGELA
SAGLIOCCO ANGELA

x
l'originale

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

x la
copia

La firma autografa è sostituita da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi del D.Lgs 12/02/93, n. 39, art. 3, c.2. L'originale del documento informatico è stato prodotto e conservato dall'Amministrazione secondo le regole tecniche previste dal D. lgs. 82/2005



COMUNE DI CARINARO
Provincia di Caserta

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024

PREMESSA

Le azioni positive sono misure 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 alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 e prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di azioni positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

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” specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punti di forza il *“perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”*.

Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, impegna tutte le amministrazioni ad attuare le politiche di pari opportunità.

L'art. 8 del D. Lgs. 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Alla luce di tale quadro normativo, è evidente come le azioni positive rappresentino 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.

Il Piano 2022_2024 è redatto in continuità con il piano relativo al triennio precedente in una ottica di progressivo miglioramento e di progressiva attuazione, con il supporto dei tanti soggetti coinvolti e da coinvolgere, di quanto in esso stabilito.

Si propone quindi di adottare il seguente Piano sottoponendo lo stesso all’attenzione della G. C.

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2021

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	TOTALE
Uomini	2	4	8	11	25
Donne	1	1	4	13	19
Totale	3	5	12	24	44

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori	Responsabili di Settore	Segretario Generale*	Totale
Uomini	4	1	5
Donne	1	0	1
Totale	5	1	6

AZIONI DA ADOTTARE

Nel corso del prossimo triennio, in coerenza e in continuità con la precedente programmazione triennale, il Comune di Carinaro intende realizzare un Piano di azioni positive teso ai seguenti obiettivi generali:

OBIETTIVO 1: CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE DI GENERE E DI VIOLENZA MORALE E PSICHICA

Proseguire nell'impegno di migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità e diffondere la conoscenza delle problematiche relative alle pari opportunità e del fenomeno del mobbing. Rilevare ed elaborare dati per statistiche sul tema del mobbing e sulla sua percezione e conoscenza da parte dei dipendenti dell'Ente.

AZIONI:

1. promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi;
2. informare e sensibilizzare il personale dipendente attraverso la distribuzione di materiale informatico riguardante la tematica delle pari opportunità e altre iniziative del Comitato.

* Non fa parte del personale dipendente

4. mantenere alto il livello di informazione sulle decisioni e sugli atti emessi che riguardano la vita lavorativa e i diritti/doveri di tutti i dipendenti, rendendo sempre più fruibili e pubblici gli atti (es. il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro);

Soggetti e uffici coinvolti: Posizioni organizzative

A chi è rivolto: tutti i dipendenti.

OBIETTIVO 2: FORMAZIONE

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

AZIONI:

1. Mantenere alto il livello di partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferito al ruolo svolto dalle donne lavoratrici all'interno della famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze familiari/personali con quelle formative/professionali;
2. favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità, dal congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o da chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative fornite per colmare eventuali lacune.
 - a. Soggetti e uffici coinvolti: *Posizioni Organizzative*;
 - b. A chi è rivolto: *dipendenti dopo congedi di maternità e parentali o aspettative e/o per malattia*.

OBIETTIVO 3: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro o dell'orario di lavoro, anche attraverso la predisposizione degli atti organizzativi per il lavoro agile, la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, sollecitare L'Amministrazione e interagire.

AZIONI:

1. Favorire rispetto agli altri dipendenti le lavoratrici ed i lavoratori che richiedano la trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time, a seguito della nascita o adozione di un figlio o con un figlio di età inferiore ai 3 anni;
2. In presenza di particolari e documentate forme di disagio dovute alla necessità di assistenza a cura di anziani, disabili e minori e su espressa richiesta del personale interessato potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. L'obiettivo è quello di individuare nuove modalità di articolazione dell'orario capaci di integrare l'esigenza dell'ente, in termini di qualità del servizio e di maggiore produttività, con le aspettative ed i bisogni del personale che necessita di orari diversificati da quelli previsti;
3. Tener conto delle esigenze di conciliazione vita lavoro anche nella predisposizione degli atti organizzativi in materia di lavoro agile.

Soggetti e uffici coinvolti: *Posizioni Apicali - PO*;

A chi è rivolto: *dipendenti dopo congedi di maternità e parentali o aspettative e/o per malattia*.

OBIETTIVO 4: SICUREZZA SUL LAVORO E ACCESSIBILITÀ DEI LUOGHI DI LAVORO:

AZIONI:

1. Sollecitare l'interesse e il fattivo intervento a far sì che la sicurezza in ambiente di lavoro sia una priorità sia per quanto riguarda la sicurezza del rischio collegato alla struttura dell'ambiente/luogo di lavoro, ma anche da rischio connesso a potenziali aggressioni da parte dell'utenza. Verificare e

rideterminare dal punto di vista logistico la distribuzione degli spazi e l'adeguatezza dell'ambiente di lavoro al fine di prevenire i rischi legati ad utenza aggressiva e violenta.

2. Sollecitare nell'ambito di tale previsione a tenere conte della distribuzione e la fruibilità dei servizi rendendoli accessibili ai dipendenti con ridotte capacità motorie.

Soggetti e uffici coinvolti: *Datore di lavoro - Posizioni Apicali - PO;*

A chi è rivolto: *dipendenti dopo congedi di maternità e parentali o aspettative e/o per malattia.*

OBIETTIVO 5: BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL'AMBIENTE DI LAVORO.

AZIONI:

1. Anche sulla base delle risultanze di indagini conoscitive, promuovere un percorso formativo destinato agli attori della vita amministrativa dell'ente e procedere ad eventuali correttivi si rendessero necessari.

MODALITA' DI FINANZIAMENTO

L'Amministrazione finanzia il presente Piano con risorse proprie

DURATA E PUBBLICAZIONE

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.