

COMUNE DI MONTEROTONDO

SERVIZIO RISORSE UMANE

PIANO TRIENNALE PER LA PROMOZIONE DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020 RIVOLTE ALLA PIENA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITÁ NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE - ART. 48 DEL D.LGS. 11 APRILE 2006, N. 198

(Approvato con delibera di Giunta comunale n. 57 del 27/02/2018)

Premessa Generale

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Comune di Monterotondo come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."*

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la trasparenza dell'azione amministrativa per citarne alcune, l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti, la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la mancata sostituzione del personale cessato, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, inoltre obbligano la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze.

La L. 7 agosto 2015 n. 124, all'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", e i relativi decreti delegati promuovono l'utilizzo nelle amministrazioni

pubbliche del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali, ciò richiederà per la nostra organizzazione un impegno notevole per adeguare la struttura organizzativa e la dotazione tecnologica

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *“l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza”*

Si intende pertanto proporre un significativo elemento che riguarda la possibilità di un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l'espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Un approccio finalizzato alla valorizzazione delle differenze di cui ciascuno/a è portatore e portatrice all'interno dell'Ente e che richiama un processo di cambiamento, che ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo unico che ciascun dipendente può portare. Questo contributo scaturisce dalla possibilità di ogni persona di sviluppare e applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro ampio e integrato di abilità e comportamenti che ne riflettano il genere, l'età, il background e l'esperienza, nella considerazione che la gestione e la valorizzazione della diversità, è strettamente funzionale all'economicità, alla funzionalità e all'efficacia dell'Ente.

Finalità Strategiche del Piano

1. Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
2. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali ove esiste un divario di generi, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, sia intervenendo rispetto a tutti i profili sociali che possono trovarsi in situazione di marginalità, svantaggio o discriminazione nell'organizzazione comunale con riferimento non solo alle differenze tra uomo e donna ma anche tra donne e donne e tra uomini e uomini;
3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
4. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro), e rendere queste argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.

La situazione del personale dipendente nel Comune di Monterotondo al 31.12.2017

CATEGORIE	TOTALE DIPENDENTI		PART- TIME	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Segretario	1	0	0	0
Dirigente T.I.	0	0	0	0
Dirigente T.D.	2	1	0	0
Posizione Econ. D6 - accesso D3	0	2	0	0
Posizione Econ. D6 - accesso D1	1	2	0	0
Posizione Econ. D5 - accesso D3	0	0	0	0
Posizione Econ. D5 - accesso D1	0	1	0	0

Posizione Econ. D4 - accesso D3	0	1	0	0
Posizione Econ. D4 - accesso D1	2	1	0	0
Posizione Econ. di accesso D3	0	0	0	0
Posizione Economica D3	1	0	0	0
Posizione Economica D2	9	7	0	1
Posizione Economica D1	4	5	0	0
Posizione Economica C5	3	16	0	1
Posizione Economica C4	2	2	0	0
Posizione Economica C3	6	5	0	0
Posizione Economica C2	13	13	0	1
Posizione Economica di accesso C1	13	20	0	6
Posizione Econ. B7- accesso B3	0	1	0	1
Posizione Econ. B7 - accesso B1	1	1	0	0
Posizione Econ. B6 - accesso B3	1	1	0	0
Posizione Econ. B6 - accesso B1	1	0	0	0
Posizione Econ. B5 - accesso B3	1	2	0	1
Posizione Econ. B4 - accesso B3	4	5	0	0
Posizione Econ. di accesso B3	0	0	0	0
Posizione Economica B2	2	5	0	1
Posizione Econ. di accesso B1	9	5	0	0
Posizione economica A5	0	0	0	0
Posizione Economica di accesso A1	0	0	0	0
Collaboratore T.D. art. 90 tuel	5	0	4	0
TOTALE	81	96	4	12

RIEPILOGO CATEGORIE	TOTALE DIPENDENTI		PART- TIME		totale dipendenti	totale part-time	% part-time max 25%
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE			
POSIZIONE DIRIGENZIALE	3	1	0	0	4	0	
CATEGORIA D	17	19	0	1	36	1	14%
CATEGORIA C	42	56	4	8	98	12	12%
CATEGORIA B	19	20	0	3	39	3	8%
CATEGORIA A	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!
TOTALE	81	96	4	12	177	16	9%

	TOTALE DIPENDENTI		PART- TIME	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	12	7	0	0
ALTE PROFESSIONALITA'	1	2	0	0
TOTALE	13	9	0	0

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali hanno, determinato la diminuzione del numero di dipendenti, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

I risultati dell'indagine eseguita evidenziano una presenza femminile consistente, che nella maggior parte delle situazioni lavorative supera quella maschile. La necessità di promuovere un maggiore

inserimento delle donne si riscontra nelle posizioni di vertice dell'ente, dove il divario fra i generi è più marcato.

Come prescritto dall' art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi, necessita superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo, promuovendo l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.

Il comune di Monterotondo , non si trova nella necessità del prescritto riequilibrio, essendo la presenza femminile, omogenea rispetto a quella maschile.

La riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro con il pensionamento e che sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.

Il blocco del turn over ha portato poi inevitabilmente ad un aumento dell'età media dei dipendenti comunali.

SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2015/2017

L'Amministrazione comunale ha da sempre cercato di garantire condizioni di pari opportunità fra uomini e donne mediante:

- ➔ flessibilità dell'orario di lavoro e riconoscimento del part-time, favorendo la possibilità di adattare l'orario di lavoro alle esigenze familiari;
- ➔ possibilità di partecipare a corsi di formazione nell'orario di lavoro sia del personale femminile che di quello maschile;
- ➔ commissione concorsi con la partecipazione di componenti di genere femminile e maschile;
- ➔ promozione della presenza femminile anche nelle mansioni più convenzionalmente maschili (es personale impiegato settore P.M.);
- ➔ con determinazione dirigenziale n. 439 del 19/03/2015 è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010 - nomina dei componenti effettivi e supplenti;
- ➔ creazione di una specifica sezione sul sito internet comunale dedicata alle attività del CUG e alle azioni dell'Amministrazione in favore delle pari opportunità e della cultura di genere
- ➔ Con deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 17/05/2016 è stato adottato il codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Monterotondo e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche, mobbing;
- ➔ con deliberazione di giunta comunale nr. 194 del 06.09.2016 è stato adottato il nuovo Regolamento sugli orari di servizio, di lavoro del personale dipendente e di accesso del pubblico alle strutture organizzative comunali

AZIONI POSITIVE E LE AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE TRIENNIO 2018-2020

Al fine di ottimizzare l'organizzazione delle attività e migliorare il processo delle procedure interne, l'Amministrazione con il Piano di Azioni Positive intende consolidare una collaborazione trasversale per l'adozione di mezzi che permettano una lettura ed organizzazione dei dati che evidenzino bisogni e risposte specifici "di genere" e che focalizzino gli obiettivi di miglioramento legati alla tematica delle

pari opportunità da parte delle diverse aree e servizi dell'Amministrazione stessa, in una prospettiva triennale di azione.

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di vario genere;

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale nello sviluppo della carriera e della professionalità

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale;

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;

Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

In tale ambiti l'Amministrazione comunale intende intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

AZIONI SPECIFICHE PER IL TRIENNIO 2018-2020

Al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, vengono individuate le seguenti azioni positive da attivare:

→Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1)

L'ente si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;

Al fine di tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto, con deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 17/05/2016 è stato adottato il codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Monterotondo e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche, mobbing

Il Comune si impegna ad attuare le seguenti **azioni**:

- individuare gli elementi che favoriscono/ostacolano il benessere del personale;
- implementare e migliorare con il contributo del CUG il codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori;
- informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità;
- proseguire nell'avviato percorso di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, in coerenza con quanto fatto fino ad ora dal Comune di Monterotondo;
- promozione del benessere lavorativo;
- lotta alle discriminazioni;

- aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere;
- programmazione e realizzazione di attività comuni tra i soggetti che nell'Ente si occupano di benessere;
- attuazione dell'Articolo 8 del codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Monterotondo e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche, mobbing dedicato alla nomina della Consigliera/e di Fiducia
- l'Amministrazione in stretta collaborazione con il CUG e le rappresentanze sindacali organizzerà un seminario sulle tematiche del mobbing, discriminazioni e molestie in ambito lavorativo

E' stato nominato sia il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione sia il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.

➔Ambito d'azione: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale nello sviluppo della carriera e della professionalità (Obiettivo 2)

- Per facilitare l'equilibrio di genere, la gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti, ecc.) sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare dovrà essere assicurato che:
 - il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
 - Facendo seguito a quanto previsto dall'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dalla L. 215/2012, l'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità regionale/provinciale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso.
 - Nella redazione dei bandi di concorso è sempre richiamato espressamente il rispetto delle norme in materia di pari opportunità, in particolare la Legge 10 aprile 1991 n°125 e dell'art. 57 del D. Lgs n° 165 del 30 marzo 2001, garantendo parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed al relativo trattamento sul lavoro
 - 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.
 - il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera;
 - nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
 - non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Amministrazione comunale valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi;
 - ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni all'Amministrazione, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

Prescrizioni per la redazione del piano occupazionale

L'Ufficio preposto all'elaborazione del piano occupazionale assicura che le assegnazioni dei posti di lavoro avvengano esclusivamente sulla base della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, tenendo conto, se necessario, delle condizioni di salute e di eventuali limitazioni conseguenti ai controlli sanitari, nel rispetto delle competenze e del bagaglio professionale dei dipendenti.

I Dirigenti di servizio dovranno assicurare che l'utilizzo delle risorse umane assegnate per la realizzazione degli obiettivi di gestione avvenga nel rispetto delle condizioni di pari opportunità.

Rispetto delle pari opportunità nello sviluppo della carriera e della professionalità

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le vigenti disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, programmando percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che maschile (compatibilmente con i vincoli di spesa sulla formazione imposti dalla normativa sulla finanza pubblica) ed utilizzando sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici senza discriminazioni di genere.

→Ambito d'azione: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale (Obiettivo 3)

L'intento dell'Amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e compatibilmente nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge. Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro.

Pertanto si continuerà a garantire:

- una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazioni in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time;
- Favorire lo svolgimento di iniziative formative in sede, in orari compatibili con la presenza in servizio dei dipendenti. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap;
- il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta a malattia o ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi;
- l'ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale;

→Ambito d'azione: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (Obiettivo 4)

La migliore organizzazione del lavoro nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita.

Di conseguenza il Piano prevede che:

- in presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere concesse forme di flessibilità orarie ai sensi di quanto stabilito dall'art. 7 (Orario di lavoro e agevolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e di quelli

- impegnati in attività di volontariato) del Regolamento sugli orari di lavoro del personale dipendente;
- particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio ponendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
 - Il CUG, su richiesta dell'Amministrazione, collaborerà alla realizzazione di un'indagine sui bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro rivolta a tutti i dipendenti dell'ente attraverso la somministrazione di un questionario elaborato dal Comitato stesso. Lo scopo dell'indagine sarà di individuare le azioni che aiutino i dipendenti a gestire più efficacemente i propri impegni di vita, affinché il "fare famiglia" non costituisca un ostacolo o un onere alla realizzazione professionale delle donne;
 - Nel rispetto della vigente normativa di legge, contrattuale e regolamentare, le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale, motivate da necessità di assistenza a familiari, verranno istruite con priorità. I Dirigenti responsabili delle strutture coinvolte nell'istruttoria di dette istanze daranno riscontro alle richieste con priorità.
 - Viene assicurata ai lavoratori ed alle lavoratrici l'applicazione delle normative vigenti in materia di assistenza a familiari invalidi e di congedi parentali, attraverso idonea modulistica e adeguata informazione a cura dell'Ufficio preposto alla gestione del personale. Potranno essere concordate particolari forme di flessibilità oraria su richiesta del personale interessato per periodi di tempo limitati e comunque nel rispetto delle fondamentali esigenze di servizio, in presenza di particolari urgenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori.
 - Adozione, ove possibile, di misure organizzative sull'applicazione del telelavoro e dello smart working. La L. 7 agosto 2015 n. 124 prevede, ove i lavoratori lo richiedano, l'utilizzo del telelavoro e la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. Con direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri saranno definiti gli indirizzi e le linee guida e le regole sull'organizzazione del lavoro. Sarà effettuata, eventualmente in risposta a specifici bandi di finanziamento nazionali o regionali nel quadro delle azioni di sistema del Dipartimento per le Pari Opportunità, un'analisi del contesto interno per individuare gli ambiti in cui è possibile inserire il telelavoro e lo smart working, ed i processi di lavoro che rendono possibile l'introduzione di tali modalità di lavoro.

➔Ambito d'azione: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità (Obiettivo 5)

Una comunicazione diffusa contribuisce a creare maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi. Per favorire un'attiva partecipazione dei dipendenti delle azioni che l'amministrazione intende intraprendere in materia di pari opportunità, il piano prevede:

- la pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'ente, in apposita sezione dedicata al tema del CUG/Pari opportunità;
- di esso verrà data informazione al personale dipendente dell'Ente, con invito ai Dirigenti a dare attuazione a quanto ivi previsto;
- l'attivazione di strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti (attraverso e-mail ed ogni altro canale ritenuto attuabile);
- la raccolta e la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione nell'Ente (posta elettronica, comunicazioni in buste paga, ecc.).
- Verrà attuata una costante ricognizione degli strumenti e buone prassi realizzate presso altri enti sul tema delle pari opportunità valutando attentamente la possibilità della loro trasferibilità al nostro Comune

- Il Comune si impegna, compatibilmente con le risorse economiche disponibile, ad avviare una formazione specifica volta al miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro, con particolare riguardo alla valutazione del rischio in relazione allo Stress Lavoro-Correlato volti al benessere dei dipendenti e la lotta contro le discriminazioni, mobbing, etc. tale attività prevederà il coinvolgimento dei Dirigenti, dei Responsabili di P.O., del RSPP, del Medico Competente e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Le informazioni emerse saranno quindi alla base dell'adempimento relativo all'obbligo della valutazione del rischio da stress lavoro correlato(SLC)

Durata

Il presente piano ha durata triennale (2018/2020), decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione e fino al 31 dicembre 2020.

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

Monitoraggio

Sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "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", competerà primariamente al CUG l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano.

Tale verifica sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti e alla Giunta Comunale con pubblicazione sul sito internet del Comune.

Pubblicazione e diffusione

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente" e sarà trasmesso alla Consigliera Provinciale e Regionale di Parità.