



**COMUNE DI SANTA GIUSTA**  
**Provincia di Oristano**  
**Bilancio di Previsione 2018/2020**

**Piano delle azioni positive e delle pari opportunità**



# COMUNE DI SANTA GIUSTA

Provincia di Oristano

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 167	del 01/12/2016
--------	----------------

Oggetto	Dipendenti comunali - piano delle azioni positive per le pari opportunità - per il triennio 2016 - 2018.
---------	--

L'anno **duecentouno** addì **uno** del mese di **dicembre** alle ore **13:30** nella Casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
Figus Antonello - Sindaco	Sì
Erbì Pietro Paolo - Vice Sindaco	Sì
Garau Matteo - Assessore	No
Manca Sandro - Assessore	Sì
Caria Maria Gabriella - Assessore	Sì
<b>Totale Presenti:</b>	<b>4</b>
<b>Totale Assenti:</b>	<b>1</b>

Presiede l'adunanza il Sindaco **Sig. Figus Antonello**

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale **Dr. Caria Pietro** il quale provvede alla redazione del presente verbale ai sensi dell'art. 97, 4° comma, lett. a), del D. Lgs. 18.8.2000, n° 267.

Constatata la legalità dell'adunanza, per il numero degli intervenuti, il Sindaco in apertura di seduta pone in discussione la seguente proposta:

### LA GIUNTA COMUNALE

**Vista** la legislazione in materia di pari opportunità tra uomini e donne nell'ambiente di lavoro:

- Legge 22 maggio 1978, n. 194, "Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza";
- D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- art. 1, comma 1 e art. 7, comma 1, D.Lgs. 165/2001;
- D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"
- D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

- D.lgs. 23 aprile 2003, n. 115 che modifica ed integra il D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- Legge 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- art. 16 D.P.R. 23.08.1988
- art. 4 CCNL 1.04.1999
- art. 8 CCNL 22.01.2004

**Visti in particolare:**

- **l'art. - art. 19 CCNL 14.09.2000 che recita:**

*1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L. 125/1991 e degli artt. 7, comma 1, e 61 del D.Lgs. n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.*

*2. Presso ciascun ente sono inoltre costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.*

*3. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:*

*a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;*

*b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;*

*c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;*

*d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.*

*4. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento dei Comitati di cui al comma 2.*

*5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:*

*a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;*

*b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;*

*c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;*

*d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.*

*6. Gli effetti delle iniziative assunte dagli enti, a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione dei Comitati di cui al comma 2, che elaborano e diffondono, annualmente, uno specifico rapporto*

*sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuno dei profili delle diverse categorie ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, dei passaggi di categoria e della progressione economica all'interno della categoria nonché della retribuzione complessiva di fatto percepita.*

*7. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.*

*8. I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.*

• **l'art. 57 D.Lgs. n. 165/2001, che recita:**

*01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "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, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.*

*02. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.*

*03. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consiglieria o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.*

*04. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.*

*05. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.*

*1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:*

*a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);*

*b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;*

*c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;*

*d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.*

2. *Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.*

• **l'art. 48 D.Lgs. 198/2006 che recita:**

1. *Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentite inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

*A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

2. *Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

**Vista** la direttiva del marzo 2011, con la quale il ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione ed il ministro per le pari opportunità hanno fornito le linee guida sulle modalità di funzionamento e sui criteri di composizione dei Comitati unici di garanzia (CUG), in attuazione di quanto stabilito dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183;

**Visto** il piano delle azioni positive per il triennio 2016-2018 esaminate positivamente dalla delegazione per la contrattazione decentrata integrativa aziendale in data 30.11.2016 e subito trasmesso alla Consigliera di parità della Provincia di Oristano;

**Visto** parere positivo inviato dalla stessa e assunto al protocollo in data 30.11.2016 al n° 11680;

**Acquisito** sulla proposta il parere favorevole circa la regolarità tecnica, attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, del Segretario Comunale.

**Preso atto** che non è stato acquisito il parere circa la regolarità contabile, in quanto il presente atto non comporta alcuna maggiore spesa per l'Ente.

**Ritenuto** di incaricare il Segretario Comunale affinché emani delle direttive per l'applicazione concreta delle azioni 2 e 6;

Unanime

## **DELIBERA**

Di approvare il piano delle azioni positive per le pari opportunità dei dipendenti comunali nei luoghi di lavoro per il triennio 2016 – 2018, allegato alla presente.

Di trasmettere copia della presente alla Consigliera Provinciale di Parità della Provincia di Oristano.

Di incaricare il Segretario Comunale affinché emani delle direttive per l'applicazione concreta delle azioni 2 e 6

Con separata votazione ad esito unanime DICHIARA la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 del T.U.E.L. approvato con D.lgs. n 267/2000.





**Pareri ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147bis del d.lgs. 267/2000 del t.u. degli enti locali**

Parere	Esito	Data	Il Responsabile
Regolarità tecnica Segretario Comunale	Favorevole	01/12/2016	F.to: Dr. Pietro Caria

---

Letto, approvato e sottoscritto

**Il Sindaco**  
**Figus Antonello**

**Il Segretario**  
**Dott. Caria Pietro**

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

N 589 del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è stata pubblicata sull'albo pretorio online del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 07/12/2016 al 22/12/2016 , ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 124, 1° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n° 267 e dell'art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69.

**Il Segretario Comunale**  
F.to \_\_\_\_\_

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

li, \_\_\_\_\_



**COMUNE DI SANTA GIUSTA**  
PROVINCIA DI ORISTANO

---



**COMUNE DI SANTA GIUSTA**  
PROVINCIA DI ORISTANO

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE  
PER LE PARI OPPORTUNITÀ  
2016-2018**

**Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 167 del 01.12.2016**

---



## FONTI NORMATIVE

- l'art.37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro fra uomini e donne;
- la legge 20 maggio 1970 n. 300, che detta norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, ed in particolare l'art.15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto in cui non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia delle pari opportunità fra uomini e donne;
- l'art.6, comma 3, del D.lgs.18 agosto 2000 n. 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità fra uomini e donne;
- il D.lgs.30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare gli articoli 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5 ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.lgs.11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazione nella Pubblica amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni";
- il D.lgs.25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego";

## Premessa

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione dello Stato.

Le azioni positive rappresentano 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 intanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

---

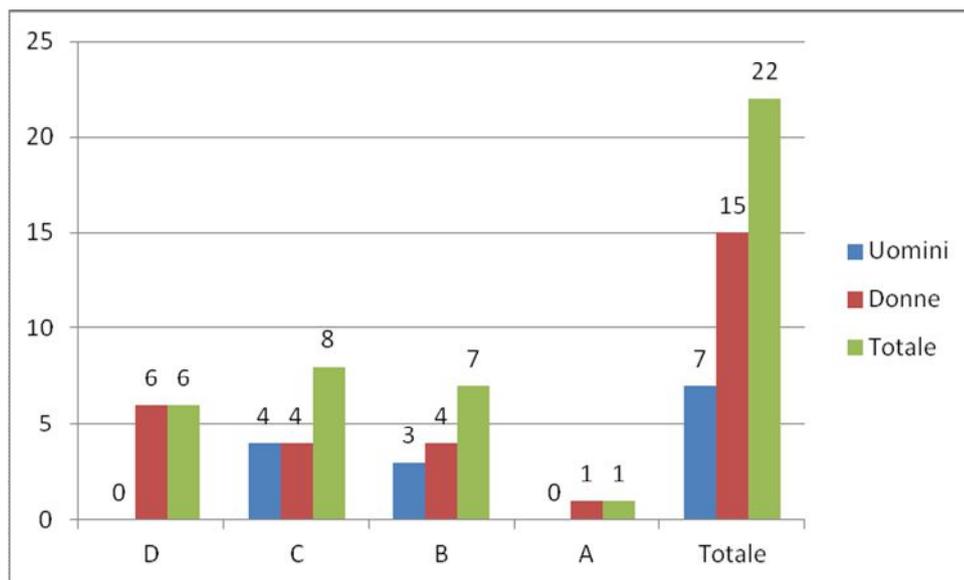


Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano

## 1. Dotazione organica e analisi della situazione

La situazione dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato è la seguente:

Dipendenti a tempo indeterminato						
Categoria	D	C	B	A	Totale	%
Uomini	0	4	3	0	7	32%
Donne	6	4	4	1	15	68%
Totale	6	8	7	1	22	100%



La presenza femminile è pari al 68% del totale dei dipendenti ed è superiore a quella maschile in tutte e quattro le categorie professionali di inquadramento previste dal CCNL.

Le posizioni organizzative sono ricoperte per il 100% da dipendenti donne.

Il Segretario comunale in servizio dall'Agosto 2015 in convenzione con il Comune di Ula Tirso è uomo

L'organizzazione e distribuzione del lavoro garantiscono uguale possibilità di avanzamento professionale ai lavoratori e alle lavoratrici.

Con verbale della delegazione per la contrattazione decentrata dell'Unione dei Comuni dei Fenici in data 15.07.2011 è stato approvato il sistema permanente di valutazione del personale, attraverso il quale si procede annualmente a valutare le prestazioni in ragione dei risultati raggiunti.

Non esistono disparità di trattamento economico tra dipendenti uomini e donne.

L'applicazione delle norme a tutela della maternità è garantita ai dipendenti senza distinzione di sesso: negli ultimi cinque anni, sei dipendenti donne hanno usufruito dei permessi a tutela delle lavoratrici madri. Nessun dipendente uomo ne ha usufruito.



L'Ente garantisce l'orario flessibile in entrata ed in uscita e consente ai dipendenti la possibilità di recuperare le ore di straordinario per esigenze familiari o personali.

Sono previsti in bilancio appositi capitoli di spesa per la formazione del personale e, durante l'anno, i dipendenti partecipano ai seminari e corsi di aggiornamento ritenuti necessari.

Nella composizione delle commissioni per la selezione pubblica del personale è stata sempre garantita la presenza di entrambi i generi.

## 2. Verifica dell'attuazione delle azioni perviste nel piano 2013-2015

<b>Azione N. 1</b>	<b>Potenziamento degli strumenti di conciliazione</b>
Non è stato costituito il CUG è stato approvato il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali	
<b>Azione N. 2</b>	<b>Banca delle ore</b>
Nessuno dei dipendenti ne ha usufruito	
<b>Azione N. 3</b>	<b>Supporto ai dipendenti in temporanea situazione di disagio</b>
Si sta attuando regolarmente	
<b>Azione N. 4</b>	<b>Supporto ai dipendenti in maternità/paternità</b>
L'azione non attuata in quanto non è entrato in funzione il nido	
<b>Azione N. 5</b>	<b>Rientro da lunghi periodi di assenza dal lavoro</b>
L'azione non attuata in quanto non si sono verificati casi	
<b>Azione N. 6</b>	<b>Formazione professionale</b>
L'azione è stata attuata	
<b>Azione N. 7</b>	<b>Formazione sulla cultura di genere</b>
Non è stata fatta nessuna azione specifica	

## 3. Linee generali d'intervento del piano

Gli obiettivi generali usualmente assegnati alle azioni positive, anche alla luce delle finalità promosse dalla normativa vigente, sono:

1. Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.
2. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
3. Promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Proprio nell'ambito dell'attività svolta in esecuzione del precedente Piano, si è avuto modo di apprezzare un buon livello di equilibrio – in termini di opportunità e di oneri – in capo ai dipendenti dell'amministrazione, in relazione al loro genere. L'analisi dei principali indicatori numerici rappresentativi della "popolazione" dipendente (organici, rappresentatività nei profili



professionali, progressioni, mobilità) ha, anzi, evidenziato la possibilità di escludere la sussistenza delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, facendo emergere, di converso, la necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo, a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando la medesima attenzione circa la necessità di proseguire nell'analisi e nel monitoraggio dei citati indicatori numerici – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è in grado di segnalare in anticipo -, è orientato, principalmente, alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione "benessere organizzativo".

L'attenzione alle politiche di genere è, in ogni caso, sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, la cui individuazione è stata motivata principalmente dalla constatazione che, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – degli stessi risulteranno le lavoratrici donne o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari.

#### **4. Piano delle azioni positive**

Il piano delle azioni positive ha come obiettivo generale presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Di seguito sono illustrate le azioni positive previste nel presente piano 2016-2018.

<b>Azione N. 1</b>	<b>Potenziamento degli strumenti di conciliazione</b>
<b>Obiettivi specifico</b>	Costituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
<b>Finalità</b>	Potenziare gli strumenti per rendere effettive le pari opportunità fra i dipendenti dei due sessi
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Nomina del Comitato Unico di Garanzia (CUG), composto da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali e dai Responsabili di Servizio Approvazione del codice di condotta contro le molestie sessuali
<b>Personale coinvolto</b>	Responsabili dei Servizi
<b>Strategie operative</b>	Diffondere la conoscenza
<b>Destinatari</b>	Responsabili dei servizi, OO.SS., dipendenti
<b>Forma di finanziamento</b>	L'azione non comporta spese aggiuntive
<b>Tempistica</b>	2016-2018
<b>Risultati attesi</b>	Maggiore conoscenza e consapevolezza delle problematiche di genere e degli strumenti a disposizione del dipendente per farvi fronte



<b>Azione N. 2</b>	<b>Flessibilità orario di lavoro</b>
<b>Obiettivi specifico</b>	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari
<b>Finalità</b>	Consolidare gli strumenti di conciliazione esistenti
<b>Descrizione dell'intervento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stimolare l'effettivo utilizzo della banca delle ore, al fine di consentire ai dipendenti di fruire come permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario, con un conto per ciascun dipendente.</li><li>• Istituire la flessibilità di orario di ingresso dei dipendenti fino alle ore 9, con completamento dell'orario di lavoro entro la settimana e comunque entro i successivi 7 giorni lavorativi, senza oneri aggiuntivi per l'amministrazione.</li></ul>
<b>Personale coinvolto</b>	Responsabili dei Servizi
<b>Strategie operative</b>	Offrire uno strumento aggiuntivo per la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della famiglia
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Forma di finanziamento</b>	L'azione non comporta spese aggiuntive
<b>Tempistica</b>	2016-2018
<b>Risultati attesi</b>	Utilizzazione della flessibilità e il funzionamento della banca delle ore.

<b>Azione N. 3</b>	<b>Supporto ai dipendenti in temporanea situazione di disagio</b>
<b>Obiettivo specifico</b>	Conciliare le responsabilità lavorative e quelle familiari, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti
<b>Finalità</b>	Aiutare il dipendente in temporanea condizione di disagio a non diminuire nel tempo il livello delle competenze professionali raggiunte
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Concordare e adottare una flessibilità di orario necessaria a superare situazioni di disagio tenendo conto delle esigenze personali e di servizio.
<b>Personale coinvolto</b>	Responsabili dei Servizi; dipendenti
<b>Strategie operative</b>	Analisi dei bisogni del dipendente Studio delle forme di flessibilità più idonee
<b>Destinatari</b>	Dipendenti in temporanea situazione di disagio
<b>Forma di finanziamento</b>	L'azione non comporta spese aggiuntive
<b>Tempistica</b>	2016-2018
<b>Risultati attesi</b>	Maggiore conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi familiari e conseguentemente maggiore livello di benessere lavorativo



<b>Azione N. 4</b>	<b>Supporto ai dipendenti in maternità/paternità</b>
<b>Obiettivi specifico</b>	Supporto ai lavoratori e alle lavoratrici padri/madri
<b>Finalità</b>	Alleggerire il peso derivante dagli impegni familiari connessi alla nascita e crescita dei figli
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Facoltà per i dipendenti di usufruire dell'asilo nido comunale, se attivato, e delle attività comunali estive per l'infanzia.
<b>Personale coinvolto</b>	Responsabili dei Servizi
<b>Strategie operative</b>	fruizione dell'asilo nido da parte dei figli dei dipendenti partecipazione alle attività estive a favore dei minori da parte dei figli dei dipendenti, alle stesse condizioni dei residenti
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Forma di finanziamento</b>	L'azione non comporta spese aggiuntive
<b>Tempistica</b>	2016 – 2018
<b>Risultati attesi</b>	Migliore conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi familiari, maggiore benessere lavorativo

<b>Azione N. 5</b>	<b>Rientro da lunghi periodi di assenza dal lavoro</b>
<b>Obiettivi specifico</b>	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento del personale dopo lunghe assenze dal lavoro
<b>Finalità</b>	Mantenere la professionalità acquisita
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Favorire l'aggiornamento e la formazione dei dipendenti assenti dal lavoro per lunghi periodi per motivi familiari
<b>Personale coinvolto</b>	Responsabili dei Servizi
<b>Strategie operative</b>	trasmissione di materiale formativo/informativo relativo alle evoluzioni normative e tecniche informazione sull'evoluzione delle attività svolta all'interno dell'Ente partecipazione a specifici momenti di formazione
<b>Destinatari</b>	Dipendenti assenti dal lavoro per lunghi periodi
<b>Forma di finanziamento</b>	Le azioni non comportano spese aggiuntive
<b>Tempistica</b>	2016-2018
<b>Risultati attesi</b>	Ridurre le difficoltà di reinserimento lavorativo, migliorare il benessere organizzativo



---

<b>Azione N. 6</b>	<b>Formazione professionale</b>
<b>Obiettivi specifico</b>	Formazione professionale
<b>Finalità</b>	Favorire la crescita professionale dei dipendenti
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Favorire la formazione
<b>Personale coinvolto</b>	Responsabili dei Servizi; dipendenti
<b>Strategie operative</b>	Selezionare i corsi/seminari di formazione conciliando le esigenze dei dipendenti e dell'Ente.
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Forma di finanziamento</b>	Risorse previste nei capitoli di bilancio destinati alla formazione
<b>Tempistica</b>	2016-2018
<b>Risultati attesi</b>	Miglioramento delle conoscenze professionali e dell'efficienza organizzativa

<b>Azione N. 7</b>	<b>Formazione sulla cultura di genere</b>
<b>Obiettivo specifico</b>	Formare e informare il personale sulle tematiche delle pari opportunità e delle specificità di genere
<b>Finalità</b>	Promuovere la cultura di genere e comportamenti basati sul rispetto delle pari opportunità e delle specificità di genere
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Formazione sulla tematica delle pari opportunità e delle specificità di genere
<b>Personale coinvolto</b>	Responsabili dei servizi; dipendenti
<b>Strategie operative</b>	moduli formativi sulla tematica delle pari opportunità e sulla valorizzazione delle differenze di genere diffusione di materiale informativo diffusione del Piano delle Azioni Positive
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Forma di finanziamento</b>	Risorse previste nei capitoli di bilancio destinati alla formazione
<b>Tempistica</b>	2016-2018
<b>Risultati attesi</b>	coinvolgimento del personale nella realizzazione delle azioni positive



---

<b>Azione N. 8</b>	<b>Allestimento sala mensa</b>
<b>Obiettivo specifico - Finalità</b>	Dare la possibilità ai dipendenti di consumare il pasto durante la pausa pranzo all'interno della struttura.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Attrezzare una stanza del Comune con tavolo, sedie, forno, scaldavivande, frigorifero, armadio.
<b>Personale coinvolto</b>	Responsabili dei servizi
<b>Strategie operative</b>	Trasferimento arredi e attrezzature necessari per l'allestimento, peraltro già disponibili, in un unico spazio fisico da destinare a tale finalità.
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Forma di finanziamento</b>	Nessuna
<b>Tempistica</b>	2016-2018
<b>Risultati attesi</b>	Ridurre il disagio derivante dal dover consumare il pasto nella scrivania ove si lavora