

## AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2020/2022

### **Premessa**

La legge 125/1991, i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001, la “Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” del 23 maggio 2007 e in particolare il D. Lgs. 198/2006 e la Legge 183/2010 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

Nell’ambito delle finalità espresse dalle normative suddette, ossia per “favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”, viene aggiornato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2020/2022, approvato precedentemente con Delibera di Giunta n. 87 del 26/09/2012, e n. 15 del 18/02/2016;

### **Obiettivi generali**

Con il presente piano l’Amministrazione comunale si propone, in continuità con il piano precedente, di favorire l’adozione di misure che garantiscano effettivamente le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, con i seguenti obiettivi generali:

- 1) tutelare come fondamentale il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro positivo e sicuro, improntato da corrette relazione tra il personale, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
- 3) favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale, ponendo al centro dell’attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell’Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
- 4) favorire opportunità di formazione e di esperienze professionali per superare eventuali significativi squilibri nelle posizioni lavorative;
- 5) promuovere positive relazioni tra i dipendenti.

Il presente Piano delle Azioni Positive scaturisce anche dall’attività propositiva del CUG, il quale ha rilevato lo stato di attuazione delle azioni previste dal piano triennale 2018-2020;

### **1) Istituzione e regolamentazione del telelavoro**

Con delibera di Giunta comunale n. 80 del 28/07/2016 è stato approvato il regolamento del telelavoro che, nel dettagliare la disciplina di funzionamento del telelavoro prevede anche, all’art. 6, che il settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse Umane pubblici, con periodicità annuale, un avviso di apertura dei termini per la presentazione di nuovi progetti di telelavoro.

### **2) Benessere organizzativo**

Non sono giunte segnalazioni al CUG da parte di dipendenti che abbiano subito traumi che possano comprometterne il benessere psico-fisico, per cui non è stata attivata, da parte dell’Amministrazione, l’assistenza di esperti (psicologi o altri professionisti).

### **3) Regolamentazione dei rapporti tra CUG e Amministrazione**

Non sono ancora stati individuati gli atti per i quali deve essere richiesto un parere

obbligatorio ma non vincolante del CUG (a titolo esemplificativo: ordinamento degli uffici e dei servizi, programmazione delle assunzioni, bandi di concorso)

### **Azioni positive proposte per il triennio 2020/2022**

Poichè le azioni proposte nel precedente piano non sono state completamente attuate, si propone di confermare tali azioni anche per il triennio 2020/2022 con le seguenti specificità:

#### **1) Telelavoro**

Si richiede l'applicazione di quanto previsto all'art. 6 del Regolamento approvato, con richiesta all'Ufficio Risorse Umane, di pubblicare, a partire dall'anno in corso, l'avviso di apertura dei termini per la presentazione di progetti di telelavoro, con preventiva diffusione presso i dipendenti delle informazioni necessarie.

Soggetti e uffici coinvolti: Personale, CUG, Organizzazioni sindacali.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

#### **2) Benessere organizzativo**

Ci si propone di aumentare il benessere organizzativo dei dipendenti anche favorendo le reciproche relazioni. L'ipotesi è di offrire l'opportunità di partecipazione a gite e percorsi culturali quali visite guidate a mostre, monumenti storici del territorio e in generale occasioni che possano coniugare interessi personali e migliore conoscenza reciproca.

Si ritiene indispensabile, in ottica di miglioramento del benessere organizzativo, una predisposizione degli spazi di lavoro e di aggregazione che tenga conto delle necessità dei diversi servizi, quali le aperture al pubblico, i luoghi di passaggio, ingresso ed uscita, che dovrebbero essere lasciati liberi e utilizzati solo per tale funzione, e in generale una riorganizzazione che, per quanto possibile, accomuni la vicinanza e contiguità di servizi e settori omogenei per vocazione e utenza.

Soggetti e uffici coinvolti: CUG, Segretario, tutti i Settori dell'ente

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

#### **3) Regolamentazione dei rapporti tra CUG e Amministrazione.**

Si ritiene importante portare a termine quanto previsto nell'azione, al fine di rafforzare il ruolo del CUG, favorendone la partecipazione nei processi decisionali, che tanto incidono anche sul benessere organizzativo.

L'azione prevede, entro il termine dell'anno 2022, l'individuazione precisa degli atti per i quali deve essere richiesto il parere obbligatorio, pur se non vincolante, del CUG.

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario generale, Personale, CUG

A chi è rivolto: Segretario generale, Personale, CUG

#### **Durata e pubblicazione del piano**

Il presente piano ha durata triennale 2020/2022.

Il piano è pubblicato sia all'Albo pretorio che sul sito internet istituzionale