



ORIGINALE

COMUNE DI COMUN NUOVO
PROVINCIA DI BERGAMO

Codice ente 10082

DELIBERAZIONE N. **93**

in data: **10.12.2019**

Soggetta invio capigruppo

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA
GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2020/2022.-**

L'anno duemiladiciannove il giorno dieci del mese di dicembre alle ore 18.00, nella sala delle adunanze consiliari, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

MORIGGI IVAN	Presente
ACETI MARISA	Assente
ROSSONI IVAN	Presente
CAIO GIUSEPPINA	Presente
ROSSI STEFANO	Assente

Totale presenti **3**

Totale assenti **2**

Partecipa il Segretario Comunale **Borsellino Dr.ssa Luisa** il quale cura la redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **Moriggi Ivan** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

PRATICA TRATTATA NELLA SEDUTA DEL _____	DELIBERAZIONE N. _____
--	------------------------



COMUNE DI COMUN NUOVO

(Provincia di Bergamo)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 140 DEL 10.12.2019

SERVIZIO DI COMPETENZA: AFFARI GENERALI

PROPONENTE: BORSELLINO DR.SSA LUISA

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2020/2022.-

=====

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i. si esprime **PARERE FAVOREVOLE** in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA** sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Comun Nuovo, li

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AFFARI GENERALI
(BORSELLINO DR.SSA LUISA)**

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l’art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita:

“ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, 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’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 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’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella 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 è accompagnata da un’esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.”

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all’art. 6 comma 6 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l’adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2020/2022 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTO il parere favorevole espresso, ai sensi degli artt. 49, 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. dal Segretario comunale in merito alla regolarità tecnica, non comportando il presente provvedimento alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

- il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii.;
- il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge;

DELIBERA

1. DI RITENERE la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii.;
2. DI APPROVARE il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2020/2022, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A);
3. DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. DI DARE mandato al Responsabile del Settore Amministrativo, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
5. DI DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".
6. DI dichiarare, con successiva unanime votazione, il presente atto, urgente ed immediatamente esecutivo, ai sensi art. 134 comma 4 del T.U.E.L.

COMUNE DI COMUN NUOVO

Provincia di Bergamo

P.zza A. De Gasperi - 24040 COMUN NUOVO - tel. 035//595043 fax
035/595575



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020 – 2022

Premessa e contesto normativo di riferimento

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 è stato predisposto dall'Ufficio "Affari Generali".

L'ente, con l'adozione e la stesura di tale piano, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue:
il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna") ed in particolare l'art. 48 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni") dello stesso impone (..) ai comuni (..) di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella 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".

L'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro e la direttiva del 23 maggio 2007 ("Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne"), precisa ulteriormente quali siano queste misure, specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire:

- la cultura organizzativa;
- le politiche di reclutamento e di gestione del personale;
- la formazione;
- l'organizzazione del lavoro.

Rilevante è altresì l'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) che prevede che "le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed 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 alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro" inoltre "le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al "benessere organizzativo", aprendo l'ambito di intervento ad azioni positive.

Altra rilevante disposizione di legge, avente un impatto, sia pure indiretto, sui Piani triennali è l'art. 28, comma 1, del Dlgs n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui "La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro - correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro". Risulta evidente in tale norma la "sottolineatura", da rileggere anche alla luce del citato art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, dell'ottica di genere sulla sicurezza sul lavoro ed, anche al suo interno, della tutela di profili specifici della salute sul lavoro.

Il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta), in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il "ciclo di gestione della performance" richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora ed assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Più in particolare la modifica dell'art. 7 comma 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Le P.A. 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.

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di

lavoro), secondo cui “La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”.

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo” si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Il personale dell’ Ente ha, nell’ultimo triennio, subito forti riduzioni ed in assenza di turn over, non si è verificato un ricambio generazionale.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di Azioni Positive 2018-2020 si pone non solo come mero adempimento ad un obbligo di legge, bensì come primario strumento, operativo e di riferimento, per l’applicazione concreta dei principi sopraesposti, tenendo altresì conto del contesto interno e delle dimensioni dell’Ente.

Il contesto del Comune di Comun Nuovo

Analisi della situazione del personale al 31 ottobre 2019:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

TOTALE 10 : Donne 8 - Uomini 2.

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Cat. B	Totale
Donne:	3	5	0	1	9
tempo pieno	2	3	0	0	5
tempo ridotto	1	2	0	1	4
Uomini	1	1	1	0	3
tempo pieno	1	1	1	0	3
tempo ridotto	0	0	0	0	0

Il blocco delle retribuzioni ha inoltre limitato l'applicazione di un sistema di valutazione della performance effettivamente premiante.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata "un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza".

Obiettivi Generali del Piano

Il Comune di Comun Nuovo, nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;

- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;

2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;

3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;

4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;

5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;

7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Il presente Piano delle Azioni Positive scaturisce dall'attività propositiva dell'Amministrazione, il quale ha rilevato che le azioni positive previste dal piano triennale 2020-2022 sono state attuate solo in parte per cui ha proposto di riconfermare

quelle non attuate in parte nel piano per il triennio 2020-2022 , come di seguito meglio precisato.

Ai fini di una puntuale applicazione delle attività di formazione previste dal D. Lgs. 81/2008 e ss. mm. unitamente all'accordo Stato-Regioni del 21/12/2011, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, si svolgerà la seguente attività formativa :

1) nell'anno 2020

- in materia di informazione/formazione dei lavoratori sugli aspetti generali e sui rischi specifici legati ai luoghi di lavoro, alle attrezzature e alle mansioni svolte:

1 Corso - in materia di antincendio.

Sarà, inoltre, espletata un'indagine sul personale dell'Ente, riguardo il

“ benessere organizzativo”, il Segretario Generale, dirigente alle risorse umane somministrerà un questionario ai dipendenti, finalizzato a rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro e ad identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti dell' Unione.

I dati raccolti, in forma anonima ed aggregata, saranno utilizzati quale elemento del processo di valutazione dei dirigenti, ai sensi del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dei dirigenti, pp.oo. e personale non dirigente dipendente dell'Ente.

E' da sottolineare come il benessere organizzativo sia strettamente collegato alla performance;

infatti il miglioramento del benessere organizzativo può comportare un concreto salto di qualità nella performance dell'intero sistema.

Al contrario, quando si verificano condizioni di scarso “benessere organizzativo” si possono determinare:

- _diminuzione della produttività ;
- _assenteismo;
- _bassi livelli di motivazione;

_mancanza di impegno;

_bassi livelli di motivazione;

L'iniziativa oltre al mero adempimento di legge, si prefissa di rappresentare uno strumento di ascolto ove far emergere la percezione dei dipendenti riguardo la sicurezza dei luoghi di lavoro, dei livelli di confort e delle situazioni di stress; volta a rappresentare un modo per dare indicazioni e suggerimenti per il miglioramento del clima e dell'azione amministrativa.

È in previsione l'attivazione di percorsi formativi con particolare riguardo alle pari opportunità nel corso del prossimo triennio 2020/22;

l'istituzione del sito link pari opportunità e piano triennale azioni positive e normativa di riferimento;

nel triennio 2020/22 è in previsione l'attività di formazione in materia di Cug;

adozione regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale (codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente;

Finalità strategica: Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

Azione positiva 1: Presentare alla Giunta un regolamento contro le molestie sessuali e il mobbing.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle molestie e del mobbing tramite invio di comunicazioni.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa, vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

Descrizione Intervento: **Comunicazione e Trasparenza**

Azioni 1.Ascolto dei dipendenti anche attraverso comunicazioni in apposita casella mail al Cug;

Azione 2.Raccolta di osservazioni dai dipendenti in merito alla valenza della riorganizzazione dell'Ente;

Azione 3.Rete dei referenti dei vari servizi – individuazione dei referenti attraverso criteri di nomina basati sulle competenze, anche attraverso ricognizione interna obbligatoria;

Azione 4.Adeguamento accesso alla rete Intranet per tutti i dipendenti visto che in alcune sedi di lavoro ancora non vi sono gli strumenti per l'accesso;

Azione 5.Attivazione di flusso di notizie e informazioni su canali tematici che sono oggetto delle varie Azioni del presente P.A.P. .

Obiettivo: Promuovere e favorire la comunicazione e la trasparenza .

Descrizione Intervento: **Informazione**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Dirigenti e i titolari di posizione organizzativa, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Dirigenti e titolari di posizione organizzativa sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2 :Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet dell'Ente.

Soggetti e uffici coinvolti: Dirigenti, Segretario, Ufficio Personale;

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Dirigenti, ai titolari di posizione organizzativa.

Descrizione Intervento: **Formazione in materia di CUG**

Obiettivo:

Accrescere la formazione dei membri del cug sui temi di propria competenza;

Azione positiva 1:

autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi.

Azione positiva 2 :

Sviluppare lo spazio internet dedicato con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità sia sull'attività del Cug .

Soggetti coinvolti: membri del Cug; Sistema informatico; Servizio Gestione Risorse Umane

Destinatari: membri del Cug, tutti i dipendenti

Descrizione Intervento: **Indagine sul personale dipendente**

Obiettivo: Raccogliere informazioni sullo stato del benessere organizzativo dei dipendenti dell'Ente

Finalità strategiche: Individuare possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei pubblici dipendenti.

Azione positiva1: Effettuazione di un'indagine conoscitiva in forma anonima sull'opinione dei dipendenti in relazione all'organizzazione ed all'ambiente di lavoro;

Soggetti e uffici coinvolti: Dirigenti, Segretario Generale. A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa.

Descrizione Intervento: **Adozione regolamenti**

Obiettivo: Adozione regolamenti inerenti le problematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale dipendente e del regolamento in materia di procedimenti disciplinari, quest'ultimo in attuazione a quanto previsto dal piano anticorruzione, in fase di redazione;

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e dell'importanza rappresentata dalla presenza di un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici come elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. Per quanto riguarda i Dirigenti e i titolari di posizione organizzativa favorire un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri rivolti ai Dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa per discutere della situazione dell'ambiente lavorativo.

Descrizione Intervento: **costante monitoraggio della situazione del contenzioso dei dipendenti verso l'ente e viceversa;**

Obiettivo: creare una coscienza interna al Cug sulle cause che inducono i dipendenti a citare l'ente in giudizio per approfondire eventuali aspetti discriminatori e/o di violenza psicologica, etc.

Azione positiva 1: ricevere un rapporto trimestrale sulla situazione contenziosi da e verso l'Ente nei confronti dei dipendenti

Azione positiva 2: in caso di esito positivo di tali monitoraggi indizione riunioni apposite del Cug per esaminare le cause della costituzione in giudizio;

Azione positiva 3: proposta di rimozione da parte del Cug degli elementi che hanno causato violenze psicologiche, ed altre ripercussioni previste dal codice di condotta nei dipendenti a cui spetta di diritto un ambiente lavorativo basato sul benessere organizzativo;

Descrizione Intervento: **specifici approfondimenti sulle modalità di approvvigionamento del personale tramite voucher e lavoro interinale**

Obiettivo: integrare il bilancio di genere anche prendendo in esame queste fonti considerevoli di approvvigionamento del personale

Azione positiva 1: analizzare se esistono nominativi ricorrenti selezionati con tali modalità e verificare che non vi siano cause di discriminazione dei confronti di altri eventuali candidati

Descrizione dell'Intervento: **Contrasto alle discriminazioni**

Obiettivo :Contrasto alle discriminazioni

Azione positiva 1. Informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti;

Azione positiva 2. Monitoraggio dello sviluppo di casi di mobbing all'interno dell'Ente, a cura del Cug;

Azione positiva 3. Predisposizione e diffusione a tutti i dipendenti di un questionario quale strumento utile ad individuare autonomamente probabili condizioni di rischio mobbing.

Monitoraggio e rendicontazione del piano

Il presente PAP potrà essere oggetto di programmazione e revisione annuali.

Il Servizio Personale predispone annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nel quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale (2020/2022).

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso il Servizio Affari Generali 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.

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale.

Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.



COMUNE DI COMUN NUOVO

(Provincia di Bergamo)

Proposta di Delibera di Giunta Comunale N. 140 del 10.12.2019

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2020/2022.-**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto, nella sua qualità di Responsabile del Servizio AFFARI GENERALI, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL approvato con D.Lgs. 267/2000, esprime parere

FAVOREVOLE

In ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AFFARI GENERALI
BORSELLINO DR.SSA LUISA**

Firmato da:
LUISA BORSELLINO
Codice fiscale: BRSLSU76B51B602R
Valido da: 18-06-2019 07:12:44 a: 18-06-2022 01:00:00
Certificato emesso da: InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT
Riferimento temporale 'SigningTime': 10-12-2019 13:28:04
Approvo il documento

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
Moriggi Ivan

Firmato da:
IVAN MORIGGI
Codice fiscale: MRGVN77A03A794K
Organizzazione: NON PRESENTE
Valido da: 11-07-2017 08:57:24 a: 06-07-2020 22:59:50
Certificato emesso da: InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT
Riferimento temporale 'SigningTime': 18-12-2019 11:45:07

IL SEGRETARIO COMUNALE
Borsellino Dr.ssa Luisa

Firmato da:
LUISA BORSSELLINO
Codice fiscale: BRSLSU79S51B602R
Valido da: 18-06-2019 07:12:44 a: 18-06-2022 01:00:00
Certificato emesso da: InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT
Riferimento temporale 'SigningTime': 18-12-2019 10:40:45

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE, COMUNICAZIONE CAPIGRUPPO CONSILIARI

- Pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi a partire da oggi.
- Trasmessa in copia ai capigruppo.
- La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma4, D.Lgs.vo 267/00 e s.m.);

Addì, **18.12.2019**

Il Funzionario incaricato
(Legnani Barbara)

Firmato da:
BARBARA LEGNANI
Codice fiscale: LGNBBR70C70A794J
Organizzazione: NON PRESENTE
Valido da: 07-02-2017 09:21:31 a: 07-02-2020 01:00:00
Certificato emesso da: InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT
Riferimento temporale 'SigningTime': 18-12-2019 13:07:01
Approvo il documento