



COMUNE DI MOLA DI BARI

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI**

Verbale n. 3
del 19.05.2022

L'anno **2022** il giorno **19** del mese di **maggio** alle ore **09.30** presso la residenza municipale, nella Sala delle adunanze del Consiglio Comunale ubicata nella sede municipale di Via De Gasperi nn. 135/137 in Mola di Bari, si riunisce, in convocazione straordinaria a mente del secondo comma dell'art. 8 del Regolamento Operativo, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)" del Comune di Mola di Bari.

All'appello risultano presenti/assenti i signori:

	MEMBRO EFFETTIVO	PRESENTI (SI/NO)	RISPETTIVO MEMBRO SUPPLENTE	PRESENTI (SI/NO)
COMPONENTI RAPPRESENTANTI AMM.NE	Pietro D'Errico	SI	-	
	Palazzo Giuseppe	SI	Volpe Sarah	NO
	Claudia De Simone	SI	Moira Marchesi	NO
	Antonio Laera	SI	Angelo Iacovazzo	NO
COMPONENTI RAPPRESENTANTI OO.SS.	MEMBRO EFFETTIVO		RISPETTIVO MEMBRO SUPPLENTE	
	Venere Vito	SI	Cucchiara Fiorella	NO
	Russo Marilena	SI	Laterza Pasquale	NO
	Sardella Marilisa	NO	Labalestra Rosa	NO

Assume le funzioni di segretario verbalizzante nell'odierna seduta del Comitato, a norma dell'art. 6 comma 3 lettera c del predetto Regolamento Operativo) il componente Palazzo Giuseppe.

Il Presidente:

Vista la Deliberazione di G.C. n. 268/2012 e dell'allegato A "Linee di indirizzo sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)" e il Regolamento Operativo del Comitato approvato con verbale n. 02/2013;

Richiamata la propria nota di convocazione prot. nr. 16757 del 17.05.2022;

Appurata, la presenza di n. 6 su n. 7 dei componenti effettivi del Comitato;

Dato atto, che essendo presente, a norma dell'art. 9, co. 2, del Regolamento Operativo del CUG, la metà più uno dei Componenti aventi diritto di voto, il Comitato può validamente deliberare sui punti all'ordine del giorno.

Il Presidente, tutto ciò premesso e ritenuto dichiara aperta la seduta.

Il Presidente, prima di passare alla discussione dei punti all'ordine del giorno, riferisce che occorre provvedere, a norma dell'art. 6, co. 3, lett. b) del Regolamento Operativo, alla nomina tra i componenti effettivi di un vice Presidente che lo rappresenti in caso di propria assenza o impedimento.

All'uopo, rilevata la propria competenza alla nomina a norma del su citato regolamento, nomina vice Presidente la componente Russo Marilena che dichiara di accettare.

Si passa, quindi, alla discussione dei punti all'ordine del giorno che il Presidente ricorda essere:

1. definizione, discussione e adozione della bozza dello schema di documento del "Piano triennale delle azioni positive 2022-2024";
2. varie ed eventuali.

Si inizia, quindi, con l'esame del punto all'ordine del giorno n. 1.

Il Presidente, relazione, premettendo quanto segue:

- che ai sensi del par. 3.2 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011, al CUG compete la predisposizione dei piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- che la Direttiva 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche") prevede espressamente quanto segue: *"In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance"*;
- che negli enti locali ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 267/2000 il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della

performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”;

- che ai sensi dell'art. 169, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, la giunta delibera il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione;
- che ad oggi non è stato ancora adottato il bilancio di previsione e quindi non sono ancora decorsi i termini per l'adozione del P.E.G. al quale va allegato l'aggiornamento al Piano triennale delle azioni positive, in quanto:
 - il Decreto del Ministro dell'Interno del 24.12.2021, pubblicato sulla G.U n. 309 del 30.12.2021, ha differito il termine per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2022 – 2024, è stato differito al 31 marzo 2022;
 - l'art. 3, commi 5-sexiesdecies e comma 5-septiesdecies del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228 approvato con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, ha ulteriormente differito il termine per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2022 – 2024 al 31 maggio 2022;
 - che l'imminente scadenza dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione 2022-2024 giustifica l'urgenza di discussione ed approvazione della bozza del Piano triennale delle azioni positive 2022-2024, stante la necessità di addivenire alla sua adozione prima dell'adozione del P.E.G anche in considerazione del fatto che prima della sua adozione da parte della Giunta comunale esso dovrà ottenere previamente sottoposto al vaglio della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006;

A questo punto, il Presidente relazione sulla bozza dello schema di Piano oggetto di discussione e approvazione, anticipata a tutti i componenti con la nota di convocazione della presente seduta prot. nr. 16757 del 17.05.2022, apre la discussione e invita i componenti presenti a presentare le eventuali proposte di modifica e/o integrazioni che ritengono opportune rispetto allo schema di bozza.

Si procede quindi al dibattito in ordine agli obiettivi previsti nella bozza di schema del Piano triennale delle azioni positive 2022-2024 presentato.

Il comitato costituito come in premessa, letto e discusso nel merito il contenuto della bozza di schema del Piano triennale delle azioni positive 2022-2024 presentato,

con votazione unanime

DELIBERA

1. di approvare lo schema di Piano triennale delle azioni positive 2022-2024 che si allega al presente verbale quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. di dare atto che lo schema di Piano reca l'aggiornamento annuale al Piano precedente piano triennale (2021/2022/2023) e contestualmente considera un lasso di tempo, sempre triennale, comprendente però le annualità 2022/2023/2024.

Si passa, quindi, all'esame dell'ultimo punto all'ordine del giorno rubricato: “varie ed eventuali”;

Il Comitato, all'unanimità dei presenti, delibera, inoltre, con riferimento alle azioni n. 1 e 2 dell'Obiettivo n. 2 dello schema di Piano triennale delle azioni positive 2022-2024”, di riconvocarsi entro breve tempo dall'adozione del documento da parte dell'Amministrazione, al fine formulare, sentito il personale dell'Ente, proposte concrete di attuazione delle predette azioni che abbiano

come obiettivo l'adozione di misure di maggiore flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita e di lavoro agile.

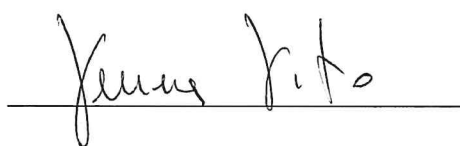
Atteso che non ci sono ulteriori osservazioni e/o proposte, ritenendo esaurita la discussione, il Presidente, alle ore 11:00, dichiara chiusa la seduta.


Letto, confermato e sottoscritto.

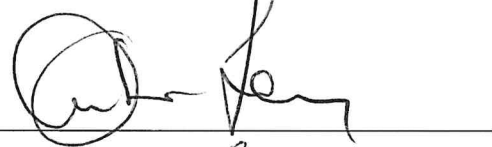
IL PRESIDENTE

Pietro D'Errio


I COMPONENTI PRESENTI


Venere Vito 

Claudia De Simone 

Antonio Laera 

RUSSO MARIENA 

IL COMPONENTE SEGRETARIO VERBALIZZANTE F.F.

Palazzo Giuseppe 



COMUNE DI MOLA DI BARI

Piano triennale delle azioni positive 2022/2024*

ASS

* in continuità con il Piano triennale delle azioni positive 2021/2023

Premessa

Il presente Piano di azioni positive reca l'aggiornamento annuale (2022) al Piano precedente triennale (2021/2022/2023) e contestualmente considera un lasso di tempo, sempre triennale, comprendente però le annualità 2022/2023/2024, pertanto costituisce il Piano triennale delle azioni positive 2022-2024, che comunque si pone in continuità con quello del precedente triennio 2021/2023.

A tal proposito si evidenzia che la Direttiva 2/2019 (“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”) prevede espressamente quanto segue: *“In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance”*.

Ciò posto, si rappresenta che per gli enti locali vige quanto previsto dal D.Lgs. 267/2000 (di seguito anche Tuel) e ss.mm.ii. con particolare riguardo al comma 3 bis dell'articolo 169 che tra l'altro così statuisce: *“...omissis...Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”*.

In relazione a quanto innanzi, occorre altresì far presente che:

- ai sensi dell'art. 169, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. *“La giunta delibera il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione....omissis....”*;
- che il Decreto del Ministro dell'Interno del 24.12.2021, pubblicato sulla G.U n. 309 del 30.12.2021, ha differito il termine per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2022 – 2024, è stato differito al 31 marzo 2022;
- che l'art. 3, commi 5-sexiesdecies e comma 5-septiesdecies del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228 approvato con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, ha ulteriormente differito il termine per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2022 – 2024 al 31 maggio 2022;

Oltre a quanto sopra, si ritiene opportuno evidenziare che il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Mola di Bari per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*.

Le disposizioni del predetto decreto legislativo, infatti, hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che i lavoratori e le lavoratrici incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La normativa italiana, ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come misure rivolte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- 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;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Le azioni positive sono misure temporanee specifiche che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità e accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni oltre a migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Mola di Bari con Deliberazione di Giunta Comunale n. 268 del 20/11/2012 ha istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), approvando anche le linee di indirizzo sulle modalità di funzionamento;

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) del Comune di Mola di Bari ha provveduto ad approvare il proprio Regolamento Operativo, giusta verbale n. 02/2013;

Inoltre, il Comune di Mola di Bari:

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 26/06/2013, ha approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2013-2015;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 20/09/2016, ha approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2016-2018;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 18/01/2019, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021";
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 96 del 29/07/2020, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022";
- Deliberazione di Giunta comunale n. 81 del 20/05/2020 ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023";

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024 del Comune di Mola di Bari, in continuità con il precedente Piano 2021/2023, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Il Piano delle azioni positive costituisce una risorsa importante per l'Amministrazione poiché il CUG, grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione. In quest'ottica, in coerenza con gli strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato, ove necessario.

Articolo 1 Dati sul personale e sugli organi comunali

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici, e degli organi comunali.

Situazione con riferimento alla data del 31/12/2021

TAB. 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (PERSONALE NON DIRIGENZIALE)

Classi di età - Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	Fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	più di 60	Fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	più di 60
cat. B				2	8			1		
Cat. C		2	6	8	11			7	3	2
Cat. D		1	6	2	4					1
Totale		3	12	12	23			8	3	3
Percentuale		4,69	18,75	18,75	35,94			12,50	4,69	4,69

TAB. 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi di età e tipo di presenza	UOMINI					DONNE				
	Fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	più di 60	Fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	più di 60
Tempo pieno		3	12	12	23			8	3	3
Part time magg. 50%										
Part time min. 50%										
Totale		3	12	12	23			8	3	3
Percentuale		4,69	18,75	18,75	35,94			12,50	4,69	4,69

TAB. 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI

Tipo di posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Segretario Generale			1			
Responsabili di Settore	7					
Totale	7	87,50%	1	12,50%	8	100%
Percentuale (su personale complessivo)		10,94		1,56		12,50

TAB. 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi Età e permanenza nel profilo e livello	UOMINI						DONNE					
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	più di 60	%	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	più di 60	%
Inf. A 3 anni		2	5	1		12,50			3			4,69
fra 3 e 5 anni												
fra 5 e 10 anni		1		1		3,13						
super. a 10 anni			7	10	23	62,50			5	3	3	17,19
Totale		3	12	12	23	78,13			8	3	3	21,88
Percentuale		4,69	18,75	18,75	35,94				12,50	4,69	4,69	

TAB. 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI		DONNE		DIVARIO	
	Retrib. netta media	%	Retrib. netta media	%	Differenza	%
Cat D	€ 2.064,77	54,11	€ 1.750,97	45,89	€ 313,80	8,22
Cat. C	€ 1.722,70	53,38	€ 1.504,53	46,62	€ 218,17	6,76
Cat. B	€ 1.488,28	51,71	€ 1.389,68	48,29	€ 98,60	3,43
Totale	€ 5.275,75	53,18	€ 4.645,18	46,82	€ 630,57	6,36

TAB. 1.6 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

CAT. D						
Titoli di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Inferiore al diploma						
Diploma						
Laurea	10	71,43	1	7,14	11	78,57
Master	3	21,43			3	21,43
Dottorato di ricerca						
Totale	13	92,86	1	7,14	14	100,00

CAT. C						
Titoli di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Inferiore al diploma						
Diploma	23	58,97	6	15,38	29	74,36
Laurea	4	10,26	6	15,38	10	25,64
Master						
Dottorato di ricerca						
Totale	27	69,23	12	30,77	39	100,00

CAT. B						
Titoli di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Inferiore al diploma	8	72,73			8	72,73
Diploma	2	18,18			2	18,18
Laurea			1	9,09	1	9,09
Master						
Dottorato di ricerca						
Totale	10	90,91	1	9,09	11	100,00

TAB. 1.7 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente U/D
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Comm.ne per selezione operai art. 16 L. 56/87	4	100	0		4		U
Comm.ne per assunzione art. 110 TUEL Responsabile Settore	4	100	0		4		U
Comm.ne per assunzione art. 110 TUEL Responsabile Settore	3	75	1	25	4		U
Totale personale	11	91,67	1	8,33	12	100	
Percentuale (su personale complessivo)		17,19		1,56		18,75	

TAB. 1.9 - FRUIZIONE DI MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Classi Età e misure di conciliazione	UOMINI						DONNE					
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	più di 60	%	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	più di 60	%
Personale che fruisce di part time a richiesta												
Personale che fruisce di telelavoro												
Personale che fruisce di lavoro agile		3	6		4	20,31			5	2	2	14,06
Personale che fruisce di orari flessibili		1	1	2	3	10,94			4	1		7,81
Totale sul numero complessivo		4	7	2	7	31,25			9	3	2	21,88

TAB. 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/92 PER GENERE

Tipo congedo	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Congedo parentale			5		5	100,00
permessi L. 104/92 art. 33 c. 3	134	66,67	67	33,33	201	100,00
Totale	134	65,05	72	34,95	206	100,00

Articolo 2 Obiettivi

Anche nel corso del triennio 2021/2023, in continuità e in conformità con quanto previsto dal Piano triennale delle azioni positive 2020/2022, il Comune di Mola di Bari intende realizzare un Piano di azioni positive teso ai seguenti tre obiettivi generali:

1. **Pari opportunità**
2. **Benessere organizzativo**
3. **Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione**

Obiettivo 1: Pari opportunità

AZIONE 1:

- **Titolo:** Formazione lavoratori/trici
- **Destinatari:** Tutti i lavoratori e le lavoratrici
- **Descrizione intervento:**
 - programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale maschile sia a quello femminile, mediante un piano annuale del fabbisogno di formazione e assegnazione di un budget di spesa per ciascun Settore;
 - favorire il reinserimento del personale assente per un lungo periodo di tempo mediante affiancamento e formazione
- **Finanziamento:** Eventuali risorse dell'Ente nel rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e pattizie vigenti in materia
- **Strutture coinvolte nell'intervento:** come da funzionigramma dell'Ente

AZIONE 2:

- **Titolo:** Formazione di Commissioni di concorso/selezione e reclutamento di personale;
- **Destinatari:** tutti i lavoratori, le lavoratrici e gli aspiranti tali;
- **Descrizione intervento:**
 - assicurare nelle commissioni di concorso/selezione/CUC la presenza di almeno 1/3 dei componenti di sesso femminile
 - garantire che i posti previsti nella macrostruttura dell'Ente non siano prerogativa di soli uomini o di sole donne
- **Finanziamento:** eventuali risorse dell'Ente nel rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e pattizie vigenti in materia
- **Strutture coinvolte nell'intervento:** come da funzionigramma dell'Ente

AZIONE 3:

- **Titolo:** Informazione e comunicazione sulle pari opportunità
- **Destinatari:** tutti i lavoratori e le lavoratrici
- **Descrizione intervento:** individuazione e attivazione di strumenti idonei alla diffusione di notizie, informazioni, comunicazioni e simili (esempio: bacheche)

Obiettivo 2: Benessere organizzativo

Il benessere organizzativo è un concetto ampio che può essere condizionato dalle scelte dell'Ente in materia di gestione del personale e dalle micro-azioni assunte quotidianamente dai Responsabili di Settore, in termini di comunicazione interna, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimento per il lavoro svolto.

Per l'obiettivo in argomento si attueranno le seguenti azioni:

Azione 1	Conciliazione tempi lavoro – famiglia garantendo rispetto delle disposizioni legislative, regolamentari e pattizie in vigore al tempo (maternità, telelavoro, disabilità, part-time, lavoro agile)
Azione 2	

	Flessibilità dell'orario di lavoro verificando la possibilità di ampliare l'orario di accesso nel rispetto di ogni disciplina di legge, regolamentare e pattizia vigente al tempo
Azione 3	Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate anche dalle singole strutture (es: collocazione temporale delle riunioni tenendo conto anche delle esigenze di conciliazione vita-lavoro; utilizzo di strumenti telematici di lavoro collegiale)
Azione 4	Sviluppo del senso di appartenenza all'Ente, per la tutela dello stesso e del singolo dipendente, anche al fine di tutelare l'immagine dell'Ente stesso e di prevenire, al contempo, situazioni di denigrazione tra colleghi, specie se in presenza dell'utente
Azione 5	Rilevazione dello stato di benessere del personale dipendente attraverso apposita indagine annuale
Azione 6	Favorire, per ciascun Settore, incontri a cadenza semestrale in cui siano coinvolti il Responsabile del Servizio e il personale dipendente assegnato al relativo Settore, al fine di rilevare eventuali criticità e di rappresentare l'attività svolta dal CUG

- **Destinatari delle predette Azioni:** tutti i lavoratori e le lavoratrici
- **Finanziamento:** eventuali risorse dell'Ente nel rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e pattizie vigenti in materia
- **Strutture coinvolte nell'intervento:** come da funzionigramma dell'Ente

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione

In coerenza ed in continuità con il Piano delle azioni positive 2021/2023, nell'interesse dell'Amministrazione e del personale, occorre favorire un ambiente di lavoro che contrasti qualsiasi forma di discriminazione, violenza morale o psichica dei lavoratori, anche attivando incontri con i dipendenti o sondaggi finalizzati ad individuare eventuali comportamenti mobbizzanti, pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti denigratori e simili.

Azione 1	Promozione di attività finalizzate alla difesa dell'integrità, della dignità della persona. Divulgazione della disciplina vigente al tempo per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.
-----------------	--

- **Destinatari:** tutti i lavoratori e le lavoratrici
- **Finanziamento:** eventuali risorse dell'Ente nel rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e pattizie vigenti in materia
- **Strutture coinvolte nell'intervento:** come da funzionigramma dell'Ente.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2022-2024) e verrà pubblicato all'albo pretorio on line dell'Ente, oltre che sul sito istituzionale.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. At the top right, there is a large, stylized signature that appears to be 'Venne'. Below it, there are smaller initials, possibly 'an' and 'as'. Further down, there are more initials, including what looks like 'st' and 'gr'. The handwriting is cursive and somewhat abstract.

