



Comune di Monte Argentario

Provincia di Grosseto

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE 2024/2026**

Il principio delle pari opportunità tra uomo e donna è previsto a livello internazionale e nazionale da diversi provvedimenti normativi, che ne sanciscono e ne promuovono la fondamentale importanza.

In ambito europeo, si richiama la Raccomandazione del Consiglio europeo n. 84/635/CEE, recepita nell'ordinamento italiano dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro".

Le azioni positive costituiscono interventi che hanno l'obiettivo di eliminare eventuali ostacoli, che possono impedire la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

Il Piano delle azioni positive, dunque, intende nel dettaglio prevedere disposizioni ed azioni che contrastino ogni forma di discriminazione, promuovendo la cultura e la valorizzazione delle differenze e prestando particolare attenzione al benessere lavorativo di tutti i dipendenti, inclusi i lavoratori disabili, così come anche ricordato dalla normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro; è per tale motivo, infatti, che il Piano delle azioni positive non è finalizzato al mero contrasto della discriminazione di genere, ma è teso ad attuare, in ogni ambito, pari opportunità in favore di tutti i lavoratori.

In tale ottica e in ambito nazionale, è l'art. 2 della legge 125/1991, che ha previsto anche per le pubbliche amministrazioni l'obbligo di adottare piani di azioni positive; si tratta di un obbligo poi nuovamente sancito anche con il D. Lgs. 29/1993 e con il successivo D. Lgs. 165/2001.

Il legislatore, con il D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, ha poi ulteriormente ribadito l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di predisporre detti piani triennali per promuovere la conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare delle lavoratrici e il loro inserimento nel mondo del lavoro. L'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246" (che ha sostituito l'art. 7, comma 5 del D.Lgs. 196/2000), prevede che 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 dello stesso decreto 165/2001 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito, 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.

Il presente Piano, che rappresenta un aggiornamento di fatto di quello già adottato in passato e per il quale si è proceduto alle dovute consultazioni e relative richieste di parere a tali organismi di rappresentanza, conferma, ancora una volta, il ruolo attivo del Comune di Monte Argentario nel far rispettare i principi di pari opportunità e di garantire l'applicazione di questi ultimi in tutti gli atti adottati e nelle procedure avviate.

Le azioni positive sono infatti rivolte a rimuovere tutti quei fattori che, direttamente o indirettamente, possano determinare situazioni di squilibrio a discapito delle pari opportunità e consistono, pertanto, nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Monte Argentario per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità.

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, per realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e per prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano per il triennio 2024-2026 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano 2024-2026 si pone, come già ricordato, in continuità con il precedente Piano 2023-2025, ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue note conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi, che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione. Grazie al contributo del CUG, il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta, rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. 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, infatti, 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 Monte Argentario ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare attraverso la prima costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari

opportunità (CUG), con atto del Dirigente dell'Area Amministrativa Determinazione Dirigenziale N° 116 del 20-02-2020.

L'Amministrazione ha puntualmente approvato, annualmente, i Piani delle azioni positive, come pubblicati sul sito del Comune di Monte Argentario nella sezione – Amministrazione Trasparente.

Il Piano delle Azioni Positive viene approvato dalla Giunta a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori, della Consigliera di parità competente territorialmente.

Quadro organizzativo del Comune di Monte Argentario: alcuni dati

La seguente struttura rappresenta una “fotografia” del personale scattata alla data del 31-12-2023.

Il personale del Comune di Monte Argentario è pari a 83 unità, di cui 3 dirigenti (di cui uno ad incarico ex art. 110, comma 1, del TUEL 267/2000 ed uno con incarico c.d. “scavalco condiviso a 15 ore settimanali) ed un Segretario Comunale.

La macrostruttura dell'ENTE è composta da numero 2 (due) distinte strutture dipartimentali generali denominate:

- “Dipartimento 1 – Servizi di Pianificazione Finanziaria e Servizi alla Persona”, suddivisa in due distinte Aree denominate “Servizi alla Persona” e “Pianificazione Finanziaria”, con a capo numero 2 (due) distinte figure dirigenziali;

- “Dipartimento 2 – Gestione del Territorio e Assetto Urbano”, suddivisa in due distinte Aree denominate “Progettazione Territoriale e Urbana” e “Pianificazione Territoriale”, con a capo numero 2 (due) distinte figure dirigenziali.

Inoltre, la macrostruttura dell'Ente prevede un Servizio con speciale autonomia, denominato “Servizio Polizia Locale”, alle dirette dipendenze del Sindaco e con a capo un Funzionario con incarico di Elevata qualificazione “EQ” nonché un ulteriore Settore denominato “Gestione Organi Istituzionali”, alle dirette dipendenze del Segretario Generale e con a capo un Funzionario con incarico di Elevata qualificazione “EQ”.

Obiettivi

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026, in linea con i precedenti comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità;

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo;

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

I recenti avvenimenti connessi all'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo

pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari. Il Comune di Monte Argentario dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Tra le azioni di sensibilizzazione rivolte a tutti i dipendenti dell'Ente e in continuità con le azioni di cui al Piano delle azioni positive adottato per il triennio 2023-2025, vi sono anche quelle destinate a portare a conoscenza dei lavoratori la normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono su diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'Ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo l'Amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando piena attuazione alle previsioni del piano anticorruzione con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, sarà ulteriormente rafforzata l'azione del CUG. L'efficacia della sua azione è condizionata e trae beneficio dalle specifiche competenze del CUG, da una relazione continua e strutturata con l'Ufficio Personale, dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione e infine dalla partecipazione e dalla condivisione di procedure, formazione e buone prassi.

Il Comune di Monte Argentario, attraverso il Piano delle azioni positive 2024-2026, si impegna a promuovere l'uso di una comunicazione rispettosa della differenza di genere, in particolare:

- promozione di attività di informazione o di coerenza con gli obiettivi del presente Protocollo;
- valorizzazione di politiche di genere e di pari opportunità già in atto e promuoverne altre.

A tal fine si rappresenta che il Comune di Monte Argentario ha:

- continuato a garantire la propria adesione al Protocollo d'intesa tra Provincia, Azienda USL Toscana sud est, Associazione Olympia de Gouges, Associazione P.A. Humanitas e 28 Comuni della Provincia "Rete Provinciale a contrasto della violenza di genere";
- realizzato iniziative e progetti di sensibilizzazione e di valorizzazione delle pari opportunità promosse dalla Commissione Comunale per le Pari Opportunità;
- ha previsto in ciascun bando/avviso di selezione di personale il richiamo ai principi di cui al D.Lgs. 198/2006; 5) ha garantito in tutte le procedure selettive e concorsuali la presenza di entrambi i generi nella misura minima di 1/3 nelle commissioni per la selezione del personale; 6) ha affisso nelle sedi che ospitano gli uffici comunali il cartello "SE SEI VITTIMA DI VIOLENZA O STALKING CHIAMA

IL 1522” e, con la stessa grafica, fatto stampare un congruo numero di adesivi, poi distribuiti presso le attività produttive del territorio;

Si valorizzeranno, inoltre, iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro e la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Iniziativa n. 1 Nuovi modelli di lavoro

In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto, conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione con l'Accordo quadro del 23 marzo 2000).

Il lavoro agile (c.d. smart working) è stato adottato nell'Ente durante la fase acuta dell'emergenza sanitaria; nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si è infatti imposto come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza. In questa maniera si è sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni.

In considerazione dell'avvenuto superamento della gestione emergenziale e di quanto appena ricordato, la via ordinaria per sviluppare e disciplinare nella pubblica amministrazione la modalità del lavoro agile risulta quella della contrattazione collettiva.

Obiettivi: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

Azioni:

Effettuare una verifica sulla flessibilità dell'orario di lavoro e individuazione di eventuali tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare.

Potenziare la piattaforme tecnologiche che permettano forme di lavoro flessibile allo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva.

Rafforzare la comunità dei facilitatori digitali per diminuire il divario di competenze digitali in modo da evitare che si creino situazioni di svantaggio, accompagnando le persone che hanno necessità di imparare ad utilizzare nuovi strumenti tecnologici.

Programmare percorsi di formazione per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro.

Allargare ed estendere, qualora consentita, la possibilità della flessibilità di orario di lavoro per favorire esigenze familiari su richiesta del dipendente, anche mediante l'approvazione di apposito regolamento.

Attori e destinatari coinvolti:

tutti i dipendenti dell'Ente, i Dirigenti / responsabili dell'Ente, il Segretario Comunale, il CUG, Rappresentanze sindacali.

Iniziativa n. 2 Azioni di sostegno

L'Amministrazione si impegna, in continuità con quanto fatto fino ad oggi, ad adottare le misure necessarie per garantire, in ogni settore, un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone e che tengano conto non solo delle diversità di genere e di età, ma anche delle condizioni di disabilità e di ogni altra situazione personale.

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Azioni: 2.1 Azioni di diversity management (genere):

Azioni di sensibilizzazione finalizzate ad una migliore condivisione dei compiti.

Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni.

Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (malattia, maternità e aspettative).

2.2 Azioni di diversity management (disabilità):

Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità.

2.3 Azioni di diversity management (età):

Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (aging diversity) analizzando soluzioni che consentano di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni.

Sostegno in caso di eventuali fabbisogni di formazione digitale per i dipendenti, per i quali, a loro richiesta, verrà fornita, come fino ad oggi, assistenza e formazione.

2.4 Azioni di diversity management (orientamento sessuale):

Sensibilizzazione e formazione.

2.5 Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica:

Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere.

Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, anche in riferimento al Piano locale per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

Informazione, formazione e sensibilizzazione sul tema del mobbing: riconoscere i segnali di stress, favorire forme di comunicazione efficaci, gestione dei conflitti.

2.6 Azioni di sviluppo di un welfare aziendale:

Azioni di promozione di welfare aziendale, compatibilmente con la normativa contrattuale vigente.

Attori e destinatari coinvolti: tutti i dipendenti dell'Ente, i Dirigenti / responsabili dell'Ente, il Segretario Comunale, il CUG, l'Ufficio della Consigliera di Parità territorialmente competente.

Il CUG e il Servizio del Personale dovranno coordinarsi per garantire specifiche tutele ai dipendenti che segnalano azioni di discriminazione e/o molestie sessuali sia in termini di riservatezza, sia in termini di attivazione di concreti interventi per verificare l'ambiente di lavoro ed eventualmente intervenire a sostegno del lavoratore.

I Dirigenti/Responsabili delle strutture di riferimento, anche con il supporto del CUG e dell'ufficio del personale, dovranno adottare iniziative di affiancamento lavorativo, aggiornamento, formazione e riorientamento professionale per il personale interessato, anche eventualmente a seguito di sua assenza per lunghi periodi dal lavoro, in considerazione di eventuali modifiche normative e organizzative intervenute e in modo da consentire il recupero dell'attività professionale in autonomia e con gradualità.

L'Ufficio della Consigliera di Parità territorialmente competente, che ha tra i propri compiti anche quello di svolgere attività di formazione ogniqualvolta ne sia ravvisata la necessità, eventualmente anche tramite iniziative che coinvolgano contemporaneamente più amministrazioni.

Iniziativa n. 3 Supporto al CUG

La Legge 183/2010, modificando gli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001, ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno 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 unico 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 CCNL relativi al personale delle pubbliche amministrazioni o da altre disposizioni.

Con direttiva 7.03.2011 del Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sono state dettate le linee guida per il funzionamento dei Comitati unici di garanzia, cui le amministrazioni devono attenersi, tenuto conto della specificità dei rispettivi ordinamenti.

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Azioni:

Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione e di condivisione dei carichi tra uomini e donne (es. part-time, telelavoro) e previsione di azioni di formazione e sensibilizzazione.

Implementazione dei contenuti dello spazio "Benessere organizzativo".

Attività di informazione tra i dipendenti sulle competenze del CUG e attività di sensibilizzazione su tali tematiche, anche attraverso convegni aperti ai dipendenti o utilizzando strumenti telematici.

Organizzazione di incontri di presentazione delle attività del CUG.

Attività di divulgazione pubblica del Piano delle azioni positive e dei risultati.

Attori e destinatari coinvolti: Tutti i dipendenti, i Dirigenti/responsabili dell'Ente, Segretario Comunale

e il CUG, anche fornendo dati e elaborazioni. Il CUG è unico ed esplica infatti le proprie attività nei confronti di tutto il personale.

L'Amministrazione si impegna ad offrire al CUG ogni forma di collaborazione per renderlo efficace ed incisivo; in particolare, come già accaduto negli anni pregressi, saranno resi disponibili tutti i dati e le informazioni necessarie per garantirne l'effettiva operatività, consultandolo in caso di adozione di atti che incidono sulle materie di competenza dello stesso e favorendone le attività.

Un ruolo attivo viene riconosciuto anche all'Ufficio della Consiglieria di Parità territorialmente competente, il quale ha tra i suoi principali compiti anche quello di svolgere attività formativa ogni qualvolta ne sia ravvisata la necessità.

Iniziativa n. 4 Azioni di sviluppo organizzativo, di formazione e di informazione

In riferimento alle attività formative, occorre perseguire, in linea con il passato, l'obiettivo di sviluppare nell'Ente un patrimonio di conoscenze e competenze che prenda a riferimento anche le differenze di genere quale elemento costitutivo e qualitativo di tutte le organizzazioni. Si continuerà ad attivare, in collaborazione con il CUG, attività di formazione e di informazione dei dipendenti anche sul tema delle pari opportunità, delle discriminazioni e del mobbing.

Il percorso formativo consentirà ai dipendenti di accedere a corsi di formazione mirata.

Obiettivi:

Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.

Implementazione della formazione interna dei dipendenti attraverso la predisposizione di corsi di formazione.

Valorizzare le competenze interne, promuovendo l'uso da parte dei dipendenti del curriculum, anche al fine di favorire la possibilità di progetti interdipartimentali.

Attori e destinatari coinvolti:

Tutti i dipendenti, i Dirigenti/responsabili dell'Ente, Segretario Comunale e il CUG.

Iniziativa n. 5 Pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego

L'Amministrazione si impegna, in continuità a quanto fatto fino ad oggi, a garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego, allo sviluppo professionale e di carriera.

A tale scopo, ciascun bando/avviso di selezione di personale deve contenere espressamente il richiamo ai principi di cui al D.Lgs. 198/2006, come già sperimentato in tutte le procedure selettive e concorsuali già espletate.

In tutte le commissioni per la selezione del personale è stata e sarà garantita, salva motivata impossibilità, la presenza di entrambi i generi nella misura minima di 1/3 secondo le previsioni normative.

Obiettivi: Pari Opportunità e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione

Risorse

Per la realizzazione delle azioni positive previste nel Piano, l'Amministrazione metterà eventualmente a disposizione le risorse necessarie, in relazione alle disponibilità di bilancio.

Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2024-2026 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale.