



# COMUNE DI SASSOFERRATO

## Provincia di Ancona

✉: Piazza Matteotti, 1 - 60041 Sassoferrato (AN)

☎: 0732/9561 Fax: 0732/956234

www.comune.sassoferrato.an.it

info@comune.sassoferrato.an.it



### COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**DELIBERAZIONE NUMERO 13 DEL 22-02-2024**

**OGGETTO:** PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026 - APPROVAZIONE

L'anno duemilaventiquattro il giorno ventidue del mese di febbraio alle ore 18:30, nella Residenza Comunale in seguito a convocazione, disposta nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

|                               |                     |          |
|-------------------------------|---------------------|----------|
| <b>GRECI ING. MAURIZIO</b>    | <b>Sindaco</b>      | <b>P</b> |
| <b>VARANI DOTT.SSA LORENA</b> | <b>Vice Sindaco</b> | <b>P</b> |
| <b>PESCIARELLI ING. UGO</b>   | <b>Assessore</b>    | <b>P</b> |
| <b>LERI DOTT.SSA ROBERTA</b>  | <b>Assessore</b>    | <b>P</b> |
| <b>POLVERARI LUCIO</b>        | <b>Assessore</b>    | <b>P</b> |

Assegnati n. 5 In carica n. 5 Presenti n. 5 Assenti n. 0

Assiste in qualità di segretario verbalizzante il Vice Segretario Comunale Sig. AMORI DOTT.SSA ANNA

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. GRECI ING. MAURIZIO nella sua qualità di Sindaco ed invita la Giunta Comunale alla discussione dell'oggetto su riferito.

## IL SINDACO SOTTOPONE ALLA GIUNTA COMUNALE LA SEGUENTE

### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

VISTO il D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 avente ad oggetto: “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.*”, ed in particolare gli articoli 1, comma 1, lettera c) e l'art. 7, comma 1, del decreto stesso che testualmente recitano:

- Art. 1, comma 1 lett. c): “*Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:*

a) *omissis;*

b) *omissis;*

c) *realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.”*

- Art. 7, comma 1: “*Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari 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 o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni 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.“*

VISTO il D.Lgs. 11.4.2006 n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246.*”, il quale all'art. 48 prevede che le P.A. “*... 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”;*

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità - 27 luglio 2007 – “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche*”

VISTO l'art. 57, c. 1 del D. Lgs. n.165/2001 così come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010 (Collegato al Lavoro), con cui si prevede la costituzione, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale sostituisce e unifica in un unico organismo le competenze dei Comitati per le pari opportunità e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 – “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»;

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio comunale n. 35 del 18.10.2018 avente ad oggetto <<APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI>>;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta comunale n. 188 del 10.12.2019 con la quale si è proceduto, come da regolamento, alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta comunale n. della Giunta comunale n. 149 del 12/12/2023, con la quale si è aggiornata la composizione del Comitato;

DATO ATTO che per effetto dei provvedimenti sopra richiamati attualmente i componenti del comitato sono i seguenti:

|                  |                     |
|------------------|---------------------|
| Titolare         | Supplente           |
| GIORGETTI WALTER | SARTARELLI ALIOSCIA |
| SILVESTRINI LUCA | MERCANTI MAURO      |

#### COMPONENTI IN RAPPRESENTANZA DELL'ENTE

|                  |                   |
|------------------|-------------------|
| Titolare         | Supplente         |
| BELARDINELLI UGO | CICETTI CARLA     |
| FERRONI GUSEPPA  | SCANAVINO CLAUDIA |

#### PRESIDENTE: SEGRETARIO COMUNALE

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta comunale n. 45 del 05.05.2022 con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta comunale n. 37 del 20.04.2023 con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025;

VISTA la allegata proposta (ALL. 1) di Piano delle azioni positive per il triennio 2024-2026;

VISTO il parere favorevole del Comitato Unico di garanzia come da verbale del 07.02.2024, agli atti;

CONSIDERATO che l'art. 48 del D.Lgs. 11.4.2006 n. 198 prevede un parere preventivo della Consigliera di Parità territoriale competente;

CONSIDERATO che:

- con nota del Sindaco prot. 2802 del 08.02.2024 è stato inviato alla Consigliera di Parità territoriale competente per il previsto parere la proposta del piano suddetto;

CONSIDERATO che la Consigliera di Parità territoriale con nota prot. 3456 del 20.02.2024 ha espresso il proprio parere positivo, subordinandolo all'adozione di misure volte a promuovere e valorizzare il ricorso al lavoro agile e l'attività del CUG come indicato puntualmente nella nota;

CONSIDERATO con specifico riguardo al lavoro agile che con delibera della Giunta comunale n. 156 del 28.12.2023 è stato approvato il regolamento disciplinante il lavoro agile. Come previsto dal regolamento, le modalità specifiche di ricorso al lavoro agile saranno definite nell'ambito del Piao; in tale sede, nel rispetto del regolamento, previa verifica con i responsabili di Area, e tenuto conto della attuale struttura amministrativa, saranno pianificate le modalità per l'accesso a tale modalità lavorativa, con l'obiettivo di coniugare al meglio l'esigenza di assicurare la ottimale produttività del lavoro e la migliore fruizione dei servizi da parte dei cittadini e le esigenze di conciliazione famiglia-lavoro dei dipendenti, a sostegno della genitorialità e dell'attività di cura oltreché come misura di supporto alle condizioni di disagio in presenza di disabilità;

CONSIDERATO che con riguardo alla valorizzazione del ruolo del CUG, sono accoglibili le indicazioni della Consigliera, precisando tuttavia che:

- gli aspetti legati alla formazione potranno organicamente essere considerati nell'ambito della predisposizione del piano della formazione (all'interno quindi della apposita sezione de PIAO);
- la valorizzazione del lavoro del CUG nell'ambito del sistema di incentivazione e valorizzazione del personale è un aspetto che potrà organicamente essere valutato in sede di aggiornamento dell'attuale Sistema permanente di valutazione del personale;

VISTA la allegata proposta (ALL. 1) di Piano delle azioni positive per il triennio 2024-2026, revisionata per tener conto delle indicazioni della Consigliera delle pari opportunità;

CONSIDERATO che pertanto si può procedere all'approvazione del piano con riserva in ogni caso di valutare eventuali osservazioni che dovessero pervenire successivamente all'adozione per presente atto;

VISTI gli artt. 48,49,124,125 ed il D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 che li contiene;

VISTI i vigenti CCNL del comparto Regioni Enti Locali;

VISTO il vigente Statuto comunale;

VISTO il D.Lgs. 165/2001;

VISTE le delibere di assegnazione dei mezzi finanziari;

VISTO il vigente Regolamento di contabilità;

TUTTO ciò premesso si propone l'adozione della presente

## DELIBERAZIONE

- 1) la premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto e si intende qui di seguito riportata integralmente.
- 2) approvare l'allegato Piano delle azioni positive per il triennio 2024- 2026 di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale (**ALL. 1**).
- 3) trasmettere copia del presente provvedimento alla Consigliera di Parità Effettiva per la Provincia di Ancona per opportuna conoscenza e per quanto di competenza;
- 4) dare atto che del presente provvedimento sarà data informativa alle organizzazioni sindacali.
- 5) dare atto che, ai sensi dell'art. 4 della Legge 07/08/1990, n. 241, l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e di ogni atto procedimentale compresa l'adozione del provvedimento finale è l'Area 2 - Finanziaria.
- 6) dare atto, infine, che la presente deliberazione:
  - a) é di esclusiva competenza della Giunta Comunale, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267;
  - b) verrà comunicata in elenco ai Capigruppo consiliari, contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio Comunale, ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267;
- 7) in merito alla presente proposta di deliberazione, i pareri di cui all'art. 49 del D. Lgs. 18/8/2000 n. 267, vengono espressi come segue:

- Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica  
Il Responsabile dall'Area 2 - Finanziaria  
F.to Dott. Martin Venturi

- Parere favorevole in merito alla regolarità contabile  
Il Responsabile del Servizio Finanziario  
F.to Dott. Martin Venturi

#### LA GIUNTA COMUNALE

VISTA e fatta propria la proposta di deliberazione sopra riportata;

VISTO che i pareri di cui all'art. 49 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267 sono stati regolarmente espressi dai Responsabili di Area;

ACCERTATO che il presente atto non comporta impegno di spesa;

CON voti unanimi espressi nei modi e forme di Legge;

**D E L I B E R A**

1) fare propria in ogni sua parte la proposta di deliberazione sopra riportata e come tale si intende qui di seguito trascritta integralmente;

Ed, inoltre, stante l'urgenza, con separata unanime votazione;

#### DELIBERA

di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, 4^ comma del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267.



# PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024-2026

## PREMESSA

Il presente "Piano" è stato redatto ai sensi della normativa di riferimento vigente in materia, qui di seguito brevemente sintetizzata:

- art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla L. 4 novembre 2010, n. 183, che pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
- l'art. 57, c. 1, del D. Lgs. n.165/2001 così come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010 (Collegato al Lavoro), con cui si prevede la costituzione, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale sostituisce e unifica in un unico organismo le competenze dei Comitati per le pari opportunità e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".
- la Direttiva del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)";
- la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità del 26/06/2019, che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati in argomento, specificandone, tra l'altro, funzioni e compiti;

Le **azioni positive** sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, a prevenire o porre rimedio a qualsiasi eventuale discriminazione e a promuovere la cultura della parità di genere attraverso interventi di valorizzazione del lavoro di ciascuna risorsa umana a servizio dell'amministrazione.

Il Comune di Sassoferrato si impegna, per il raggiungimento degli obiettivi determinati con il presente Piano, a collaborare fattivamente con la Consigliera di Parità Provinciale competente al fine di rendere fattivo il presente piano delle azioni positive.

Il Comune di Sassoferrato, pertanto, consapevole dell'importanza del "Piano di Azioni Positive" quale strumento finalizzato all'attuazione delle politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane, ha elaborato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2024-2026.

### ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

#### SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2023

Al 31.12.2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**DIPENDENTI** N. 38  
**DONNE** N. 13  
**UOMINI** N. 25

così suddivisi per Aree:

| AREA                        | UOMINI    | DONNE     | TOTALE    |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| SEGRETARIO COMUNALE         |           | *         | *         |
| 1 - AMMINISTRATIVA          | 5         | 8         | 13        |
| 2 - FINANZIARIA             | 2         | 3         | 5         |
| 3 - TECNICA                 | 15        | 1         | 16        |
| 4 - CORPO DI POLIZIA LOCALE | 3         | 1         | 4         |
| <b>TOTALE</b>               | <b>25</b> | <b>13</b> | <b>38</b> |

\* La segreteria al 31.12.2023 è in convenzione con il Comune di Serra San Quirico- Alla predetta data il Segretario risulta vacante

#### Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

| CATEGORIA   | Uomini    | Donne     |
|---|-----------|-----------|
| Area degli operatori (ex Cat. A)                              | 0         | 0         |
| Area degli operatori esperti (ex Cat B)                       | 13        | 5         |
| Area degli istruttori (ex Cat C)                              | 8         | 7         |
| Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat. D) | 4         | 1         |
| Dirigenti   | 0         | 0         |
| Segretario  |           | *         |
| <b>TOTALE</b>   | <b>25</b> | <b>13</b> |

\* La segreteria al 31.12.2023 è in convenzione con il Comune di Serra San Quirico- Alla predetta data il Segretario risulta vacante



**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

| <b>CATEGORIA D</b>           | <b>UOMINI</b> | <b>DONNE</b> | <b>TOTALE</b> |
|------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Posti di ruolo a tempo pieno | 4             | 1            | 5             |
| Posti di ruolo a part-time   | 0             | 0            | 0             |
| <b>CATEGORIA C</b>           | <b>UOMINI</b> | <b>DONNE</b> | <b>TOTALE</b> |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 8             | 7            | 15            |
| Posti di ruolo a part-time   | 0             | 0            | 0             |
| <b>CATEGORIA B</b>           | <b>UOMINI</b> | <b>DONNE</b> | <b>TOTALE</b> |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 13            | 4            | 17            |
| Posti di ruolo a part-time   | 0             | 1            | 1             |
| <b>CATEGORIA A</b>           | <b>UOMINI</b> | <b>DONNE</b> | <b>TOTALE</b> |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 0             | 0            | 0             |
| Posti di ruolo a part-time   | 0             | 0            | 0             |

**OBIETTIVI**

**OBIETTIVO 1 - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni**

Il Comune di Sassoferrato si impegna a far sì che non si verifichino situazioni di discriminazione conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- a. Pressioni o molestie sessuali;
- b. Casi di *mobbing*;
- c. Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- d. Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Modalità di perseguimento:

- raccolta, in anonimato, da parte di ciascun Responsabile di Area, di notizie e informazioni su eventuali criticità ed immediata adozione degli atti necessari al loro superamento;
- adeguata informazione al personale dipendente sugli organismi di garanzia, quali il C.U.G., al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per quanto previsto dal quadro normativo di riferimento, e sulla possibilità di avvalersi del supporto del/della Consigliere/a di Parità competente territorialmente

**OBIETTIVO 2 - Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.**

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile (come previsto dalla normativa vigente).

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

**OBIETTIVO 3 - Promuovere le pari opportunità e la cultura della parità di genere mediante di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale**

Il piano di formazione verrà realizzato con il supporto della Consiglierà di Parità attraverso la preparazione di eventi formativi da realizzare nel corso dell'anno.

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per il personale dipendente di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno

essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i dipendenti e l'Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di Area o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

#### **OBIETTIVO 4 - Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.**

Il Comune di Sassoferrato favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario ed altre forme che sono valutate nei tempi di legge ed è agevolata la disciplina part-time secondo gli interessi delle parti.

##### **- *Disciplina del part-time***

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L..

L'Area 2 - Finanziaria assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

##### **- *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità del personale dipendente mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'Area 2 - Finanziaria rende disponibile la consultazione, da parte delle dipendenti e dei dipendenti e della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo dell'Intranet del Comune.

#### **OBIETTIVO 5 - valorizzazione e rafforzamento del ruolo del CUG**

1. promuovere la conoscenza e la visibilità del CUG da parte del personale e degli Organi politici dell'Ente (es. pagina web dedicata alle iniziative e/o comunicazioni del CUG);
2. sviluppare modalità di scambio di informazioni, proposte e segnalazioni tra il personale e il CUG (es. prevedere incontri periodici, con cadenza almeno annuale, anche in video-conferenza, tra il CUG e il personale dipendente;

3. promuovere la partecipazione dei componenti del CUG a convegni, seminari, webinar, corsi di formazione sulle tematiche di interesse, con particolare riguardo ai temi della parità di genere, benessere organizzativo e individuale al fine di accrescerne le competenze. Di quanto sopra, e nei limiti delle risorse di bilancio disponibili, si terrà conto in sede di predisposizione del piano della formazione;
4. rafforzare il ruolo del CUG attraverso l'adesione alla Rete Regionale e alla Rete Nazionale dei CUG così da favorire lo scambio di informazioni e buone pratiche;
5. assicurare la collaborazione dell'Amministrazione comunale alla messa a disposizione di dati e informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

## **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale e sarà aggiornato annualmente.

Esso verrà pubblicato, unitamente alla deliberazione di Giunta Comunale di approvazione, all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito Internet istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet del Comune di Sassoferrato.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere ad un adeguato aggiornamento annuale.



Approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
F.to GRECI ING. MAURIZIO

Il Vice Segretario Comunale  
F.to AMORI DOTT.SSA ANNA

L'Assessore Anziano  
F.to VARANI DOTT.SSA LORENA

---

Prot. N. 207

li 26-02-2024

La sottoscritta Responsabile dell'Area 1 - Amministrativa,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione, in applicazione del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267:

[X] è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi, all'Albo Pretorio on-line di questo Comune (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69);

[X] è stata comunicata, con lettera n. 3701 in data 26-02-2024 ai capigruppo consiliari (art. 125, del D.Lgs. n. 267/2000);

[X] è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art.134 c. 4 D.Lgs. 18/08/2000 n.267).

Dalla Residenza Comunale li 26-02-2024

Il Responsabile dell'Area 1 - Amministrativa  
F.to Dott.ssa Anna Amori

---

**ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione diviene esecutiva dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000.

Dalla Residenza Comunale li 26-02-2024

Il Responsabile dell'Area 1 - Amministrativa  
F.to Dott.ssa Anna Amori

