

## COMUNE DI CAROVIGNO

Provincia di Brindisi

### **PINO TRIENNALE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'** **TRIENNIO 2017/2019**



Approvato con delibera G.C. n. 27 del 28/02/2017

## PREMESSE E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019 è stato predisposto dal Segretario generale dell'ente con il contributo del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Carovigno (di seguito chiamato CUG), nominato con provvedimento S.C n. 10 del 2/4/2014.

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, andando ad implementare le azioni positive di cui al primo precedente piano avente validità 2014/2016, approvato dalla Giunta comunale con delibera n.75 del 7/4/2014.

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:

- **art. 37 della Costituzione Italiana** che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- **Legge 20 maggio 1970 n°300** che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- **DPR 9 maggio 1994 n°487** che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- **D. Lgs. 18 agosto 2000 n°267, art. 6**, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- **il Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196** recante "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144" ed in particolare l'art. 7, comma 5, secondo cui i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne.
- **il D.Lgs. 30 marzo 2001 n°165** "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- **il D. Lgs. 30 giugno 2003 n°196** "Codice in materia di protezione dei dati personali" ove all'art. 112, comma 2 lettera b), ove si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
- **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.

- Infine l'art. 57, comma 1, del medesimo testo legislativo modificato, prevede che "le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e **senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica**, un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (Cug).

- 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

- **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" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio ai sensi dell'art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001.

- **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 concerna, 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 e 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.

Il medesimo 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 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.**

Non vanno trascurate le fonti di rilevanza comunitaria ed in particolare:

- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità, pubblicata sulla G.U. n°173 del 27.07.2007;

- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, a cui è stata data attuazione dal D. Lgs. 25 gennaio 2010 n°5

Sono altresì da menzionare i Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

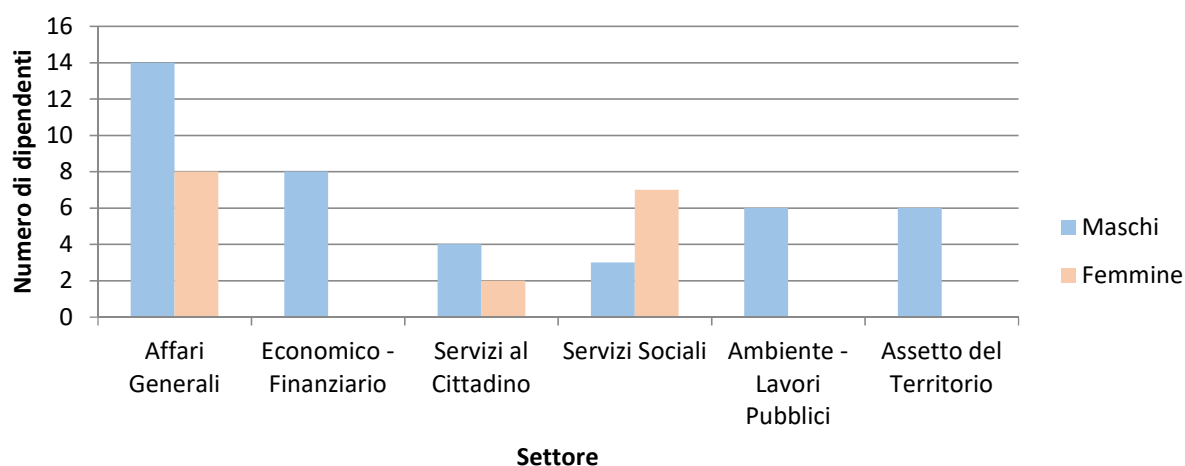
## CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il Comune di Carovigno approvava per la prima volta il Piano delle azioni positive, riferito al triennio 2014/2016, con delibera Giunta comunale n. 75/2014.

Alla data di approvazione del suddetto piano la situazione del personale dipendente del comune di Carovigno presentava la seguente composizione:

| Settore                    | Maschi    | Femmine   | Totale    |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Affari Generali            | 14        | 8*        | 22        |
| Economico - Finanziario    | 8         | 0         | 8         |
| Servizi al Cittadino       | 4         | 2         | 6         |
| Servizi Sociali            | 3         | 7         | 10        |
| Ambiente - Lavori Pubblici | 6         | 0         | 6         |
| Assetto del Territorio     | 6         | 0         | 6         |
| <i>Totale</i>              | <b>41</b> | <b>17</b> | <b>58</b> |

### Distribuzione dei dipendenti per sesso per settore



Nel corso del triennio si sono registrate significative modificazioni, generate in particolare dalla riduzione del personale in servizio per effetto di collocamenti a riposo, cui non ha fatto seguito un proporzionale turn over del personale per effetto delle manovre contenitive della spesa di personale.

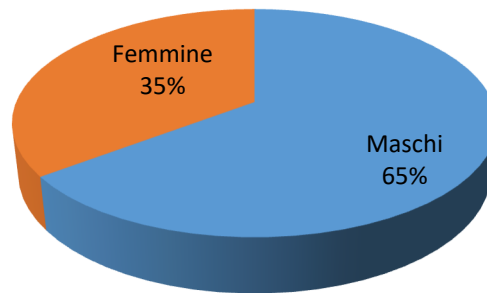
Nel corso di detto periodo sono intervenute anche modifiche dell'assetto organizzativo, finalizzate ad adeguare la struttura alle mutate esigenze dell'ente, rendendola nel contempo quanto più funzionale all'attuazione dei programmi dell'amministrazione.

Di seguito si rappresenta la situazione del personale riferita all'assetto organizzativo vigente alla data di approvazione del presente piano.

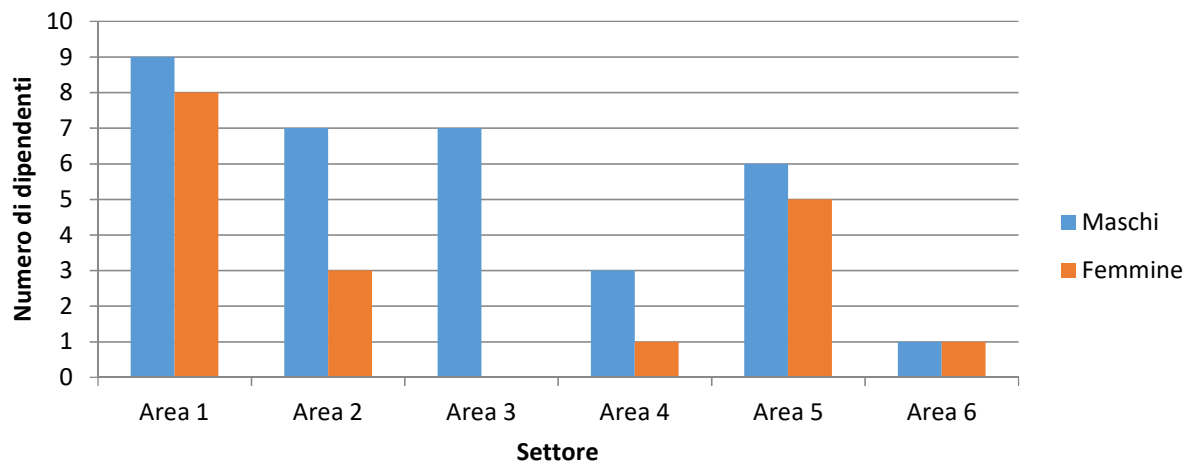
## SITUAZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/01/2017

| SITUAZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 10/1/2017                                                                               |           |                                 |       |                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------|-------|-----------------------|----|
| Area                                                                                                                            | Categoria | Profilo                         | Unità | Distinzione di genere |    |
|                                                                                                                                 |           |                                 |       | M                     | F  |
| Area 1<br>Serv. Demografici<br>elettorale<br>organi istituzionali<br>Serv. Sociali<br>Pubblica Istruzione<br>Turismo<br>cultura | D         | Assistente sociale              | 2     | 0                     | 2  |
|                                                                                                                                 | C         | Istruttore amministrativo       | 2     | 2                     | 0  |
|                                                                                                                                 | B         | Collaboratore prof.le/esecutore | 8     | 4                     | 4  |
|                                                                                                                                 |           | Messo                           | 2     | 2                     | 0  |
|                                                                                                                                 |           | Centralinista                   | 1     | 1                     | 0  |
|                                                                                                                                 |           | Cuoca                           | 2     | 0                     | 2  |
|                                                                                                                                 | TOTALI    |                                 | 17    | 9                     | 8  |
| Area 2<br>Serv. Finanziari<br>Economato<br>servizi informatici/ced<br>Personale<br>Tributi<br>patrimonio                        | D         | Istruttore direttivo            | 2     | 2                     | 0  |
|                                                                                                                                 | C         | Istruttore contabile            | 3     | 2                     | 1  |
|                                                                                                                                 |           | Istruttore amministrativo       | 2     | 0                     | 2  |
|                                                                                                                                 |           | Istruttore tecnico              | 1     | 1                     | 0  |
|                                                                                                                                 | B         | Collaboratore professionale     | 1     | 1                     | 0  |
|                                                                                                                                 |           | Esecutore                       | 1     | 1                     | 0  |
|                                                                                                                                 | TOTALI    |                                 | 10    | 7                     | 3  |
| Area 3<br>LL. PP.<br>Espropri<br>Edilizia RR. PP.<br>Verde Pubblico<br>SUE demanio                                              | D         | Funzionario tecnico             | 1     | 1                     | 0  |
|                                                                                                                                 | C         | Istruttore tecnico              | 4     | 4                     | 0  |
|                                                                                                                                 | B         | Esecutore                       | 1     | 1                     | 0  |
|                                                                                                                                 | A         | operatore                       | 1     | 1                     | 0  |
|                                                                                                                                 | TOTALI    |                                 | 7     | 7                     | 0  |
| Area 4<br>Paesaggio<br>Igiene Urbana<br>Cimitero<br>agricoltura/uma                                                             | D         | Istruttore direttivo tecnico    | 1     | 1                     | 0  |
|                                                                                                                                 | C         | Istruttore amministrativo       | 1     | 1                     | 0  |
|                                                                                                                                 |           | Istruttore tecnico              | 1     | 0                     | 1  |
|                                                                                                                                 | B         | esecutore                       | 1     | 1                     | 0  |
|                                                                                                                                 | TOTALI    |                                 | 4     | 3                     | 1  |
| Area 5<br>Polizia Municipale<br>Randagismo<br>Protezione Civile<br>SUAP/attività produttive                                     | D         | Specialista di vigilanza        | 1     | 0                     | 1  |
|                                                                                                                                 | C         | Agente di P.M.                  | 6     | 4                     | 2  |
|                                                                                                                                 |           | Istruttori                      | 1     | 0                     | 1  |
|                                                                                                                                 | B         | esecutori                       | 3     | 2                     | 1  |
|                                                                                                                                 | TOTALI    |                                 | 11    | 6                     | 5  |
| Area 6<br>servizi trasversali : Contenzioso<br>Contratti                                                                        | D         | Istruttore direttivo tecnico    | 1     | 0                     | 1  |
|                                                                                                                                 | C         | Istruttore tecnico              | 1     | 1                     | 0  |
|                                                                                                                                 | TOTALI    |                                 | 2     | 1                     | 1  |
| TOTALE                                                                                                                          |           |                                 | 51    | 33                    | 18 |

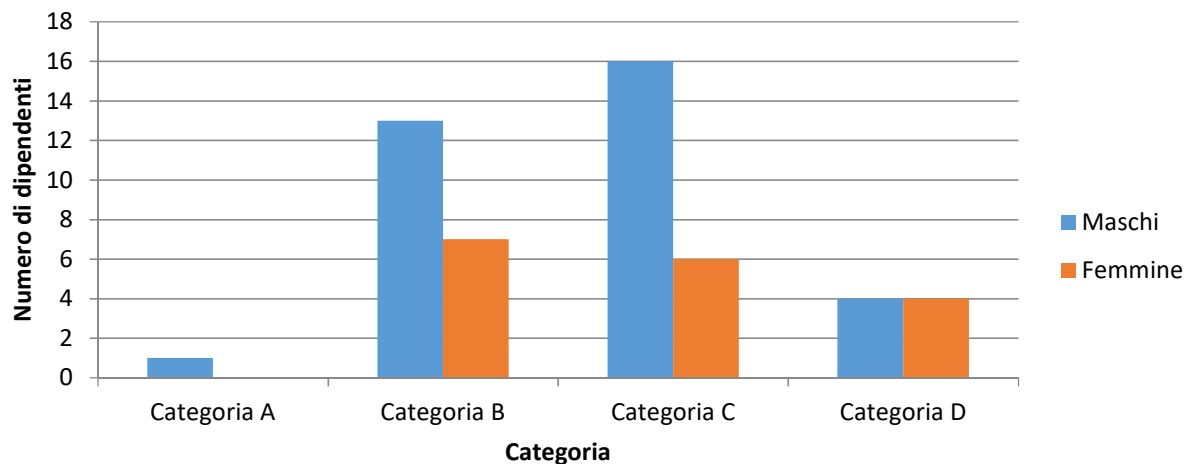
## Distribuzione dei dipendenti per sesso



## Distribuzione dei dipendenti per sesso per settore



## Distribuzione dei dipendenti per sesso per categoria



## IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

L'art. 21 della L. n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, istituendo 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 solo 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 contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni". La direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione - denominata "Linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 04 novembre 2010, n. 183)" esplicita, al punto "3.2 Compiti", che **il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.**

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione.

Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

**Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente.** Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

**E' quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con il Nucleo di Valutazione.**

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Carovigno è stato istituito con provvedimento del Segretario generale n. 10 del 2/04/2014; allo stato uno dei componenti effettivi è cessato dal servizio e viene sostituito dal corrispondente membro supplente.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di Azioni Positive 2017-2019 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.

## INTERVENTI PROGRAMMATICI

Il Comune di Carovigno, 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 i seguenti:

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.
- L'analisi degli obiettivi e quindi l'aggiornamento e la stesura del presente Piano delle Azioni Positive scaturisce anche dall'analisi di alcuni valori fattoriali emersi nel corso delle indagini effettuate dal Nucleo di valutazione in ordine al Benessere Organizzativo dell'ente, nonché dalla verifica circa lo stato di attuazione delle azioni già previste nel precedente piano.

## OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Con riferimento ai sopra citati interventi programmatici vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni positive individuate attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

| LINEE DI INTERVENTO                     | OBIETTIVI                                                                                                   | AZIONI POSITIVE                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.<br>COMUNICAZIONE<br>E<br>TRASPARENZA | 1.1<br>Promuovere e favorire la comunicazione e la trasparenza                                              | <b>Azione 1.1</b><br><i>Ascolto dei dipendenti anche attraverso comunicazioni in apposita casella mail al CUG</i>                                                                                                    |
|                                         |                                                                                                             | <b>Azione 1.2</b><br><i>Raccolta di osservazioni dai dipendenti in merito alla valenza della riorganizzazione dell'Ente</i>                                                                                          |
|                                         |                                                                                                             | <b>Azione 1.3</b><br><i>Rete dei referenti dei vari servizi – individuazione dei referenti attraverso criteri di nomina basati sulle competenze, anche attraverso ricognizione interna obbligatoria</i>              |
|                                         |                                                                                                             | <b>Azione 1.4</b><br><i>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</i>                                          |
|                                         |                                                                                                             | <b>Azione 1.5</b><br><i>Attivazione di flusso di notizie e informazioni su canali tematici che sono oggetto delle varie Azioni del presente P.A.P.</i>                                                               |
| 2.<br>INFORMAZIONE                      | 2.1<br>Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità | <b>Azione 2.1</b><br><i>Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai titolari di posizione organizzativa sul tema delle pari opportunità</i>                                                  |
|                                         |                                                                                                             | <b>Azione 2.2</b><br><i>Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, tramite invio di comunicazioni e informative.</i>                                          |
|                                         |                                                                                                             | <b>Azione 2.3</b><br><i>Informazione e sensibilizzazione dei cittadini attraverso la pubblicazione sul sito di normative, disposizioni e iniziative dell'amministrazione sulle tematiche delle pari opportunità.</i> |
| 3.<br>CUG                               | 3.1<br>Accrescere la formazione dei membri del CUG sui temi di competenza                                   | <b>Azione 3.1</b><br><i>autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi</i>                                                                        |
|                                         |                                                                                                             | <b>Azione 3.2</b><br><i>Sviluppare lo spazio dedicato con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità sia sull'attività del Cug</i>                                                        |

|                                                  |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>4. BENESSERE ORGANIZZATIVO DEI DIPENDENTI</b> | 4.1 Raccogliere informazioni sullo stato del benessere organizzativo dei dipendenti dell'Ente                                                                  | <b>Azione 4.1</b><br><i>Effettuazione di un'indagine conoscitiva in forma anonima sull'opinione dei dipendenti in relazione all'organizzazione ed all'ambiente di lavoro</i>                                                                                                                             |
|                                                  |                                                                                                                                                                | <b>Azione 4.1</b><br><i>Analisi dei risultati dell'indagine e individuazione delle possibili azioni per migliorare le condizioni generali dei lavoratori rilevate</i>                                                                                                                                    |
| <b>5. FORMAZIONE</b>                             | 5.1 Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera | <b>Azione positiva 5.1</b><br><i>I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap</i>                                                                                                 |
|                                                  |                                                                                                                                                                | <b>Azione positiva 5.2</b><br><i>Predisporre riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.</i>          |
|                                                  |                                                                                                                                                                | <b>Azione positiva 5.3</b><br><i>Predisporre un piano di formazione annuale al quale tutti i dipendenti avranno accesso. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente.</i>                                                          |
| <b>6. ORARI DI LAVORO</b>                        | 6.1 Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.                                                                     | <b>Azione positiva 1:</b><br><i>Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.</i>                                                                                                                                                             |
|                                                  |                                                                                                                                                                | <b>Azione positiva</b><br><i>Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità. E/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati</i>                        |
|                                                  |                                                                                                                                                                | <b>Azione positiva 3:</b><br><i>L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente</i> |
| <b>7 SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ</b>     | 7.1 Fornire opportunità di carriera e crescita professionale                                                                                                   | <b>Azione positiva 7.1</b><br><i>Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.</i>                                                                                                                                                                           |
|                                                  |                                                                                                                                                                | <b>Azione positiva 7.2</b><br><i>Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.</i>  |
|                                                  |                                                                                                                                                                | <b>Azione positiva 7.3</b><br><i>Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.</i>  |

## DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2017/2019.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti 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 sarà trasmesso, per il seguito di competenza al Cug del Comune di Carovigno.

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

## **PUBBLICITA'**

Dalla data della sua intervenuta esecutività, il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente per 15 gg, sul sito Internet del Comune, nonché comunicato al personale dipendente e alle RSU.

Carovigno, 20 febbraio 2017

**Il Segretario generale  
F.to Dott.ssa Antonella Barletta**

.....

### **IL CUG COMITATO UNICO DI CARANZIA**

**Ha espresso il seguente parere in ordine alla suestesa bozza di Piano Azioni Positive per il triennio 2017/2019**

**Ha espresso il seguente parere in ordine alla su estesa bozza di piano Azioni positive per il triennio 2017/2019**

**Il presente piano mette in atto tutte le azioni proprie del CUG, ovvero tutti gli elementi propositivi, consultivi e di verifica, in riferimento al benessere organizzativo/lavorativo dei dipendenti tutti, pertanto per quanto innanzi si esprime parere positivo.**

**Data 22/02/2017**

**Firma  
Presidente CUG: f.to Teresa Urso  
Componente CUG: f.to Brandi Cosima  
Componente CUG: Brandi Gennaro**