



COMUNE DI SANT'ANGELO IN VADO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

C O P I A

Nr. Progr. 23 Data 07-02-2018

Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018 - 2020 APPROVAZIONE.

L'anno duemiladiciotto questo giorno sette del mese di febbraio alle ore 19:00, convocata con le prescritte modalità, nella solita sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

Fatto l'appello nominale risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>
Luzi Giannalberto	SINDACO	Presente
Rossi Romina	ASSESSORE	Presente
Monacchi Marco	ASSESSORE	Presente
Galli Emanuela	ASSESSORE	Presente
Guerra Lorenzo	ASSESSORE	Presente

ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 0.

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE del Comune, Dott. Davide Giacomo Pratico'

Il, Dott. Giannalberto Luzi in qualità di SINDACO assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 23 DEL 07-02-2018

PARERI DI CUI ALL'ART. 49, COMMA 1 D. Lgs 267/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere:

Favorevole

Data: 06-02-2018

Il Responsabile del Settore

F.to Claudio Lani

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere:

Favorevole

Data: 06-02-2018

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

F.to Claudio Lani

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 23 DEL 07-02-2018

LA GIUNTA COMUNALE

Su iniziativa del Sindaco

PREMESSO che l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 4 novembre 2010, n. 183 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;

DATO ATTO che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

PRECISATO, inoltre, che compito delle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di Garanzia costituito ai sensi del novellato art. 57 D.Lgs. 165/2001, è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica, anche alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

RILEVATO che uno strumento fondamentale per la attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, introdotto con la L. 10 aprile 1991, n. 125, L. 10 aprile 1991, n. 125 recante: "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*" è il Piano delle azioni positive;

VISTO l'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 che definisce le azioni positive quali "*...[omissis].....misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale..... dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*";

ATTESO che, in base alla medesima norma, le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

CONSIDERATO che le azioni positive, di cui all'articolo 42 D.Lgs. 198/2006, possono essere promosse dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale;

VISTO l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 diretto a regolare, nello specifico, l'adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni che così recita: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”*;

CONSIDERATO che, in base al citato art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. 198/2006, laddove le Pubbliche amministrazioni non provvedano alla adozione del Piano delle azioni positive trova applicazione l'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 165/2001 e, precisamente, l'impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA, altresì, la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione - Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 avente ad oggetto: *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”* che, nell’attribuire alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l’individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle azioni positive;

RITENUTO, pertanto, indispensabile procedere alla adozione del Piano delle azioni positive che, come previsto dall’art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. 198/2006, ha validità triennale;

VISTI i principi in materia di efficiente organizzazione del lavoro, di realizzazione di elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, di incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera, di riconoscimento di meriti e demeriti, di selettività e valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, di rafforzamento dell’autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, di incremento dell’efficienza del lavoro pubblico e contrasto alla scarsa produttività e all’assenteismo, di trasparenza dell’operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità, introdotti dal D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150;

PRECISATO che il Piano triennale delle azioni positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte della Amministrazione comunale, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell’Ente, al fine di consentire l’effettivo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti;

DATO ATTO, pertanto, che nell’ambito di un più ampio processo di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano triennale delle azioni positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive al fine della rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne, garantendo, in tal modo, la massima efficacia ed efficienza dell’attività amministrativa;

VISTO il Piano triennale delle azioni positive 2018/2020 che si allega *sub A)* al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale;

SENTITE al riguardo le Rappresentanze Sindacali Unitarie e preso atto del consenso dalle stesse manifestato in ordine all’adottando piano triennale delle azioni positive;

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198: *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”*;

VISTA la L. 4 novembre 2010, n. 183 recante *“Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;

VISTO il D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 recante: “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”;

VISTO il D. Lgs del 18 agosto 2000, n. 267: “*Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali*”;

VISTI i vigenti CC.NN.LL. del comparto Regioni - Autonomie locali;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO il vigente regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal competente responsabile del servizio ai sensi dell’art. 49, comma 1 del D. Lgs. 267/2000;

DATO ATTO che dall’adozione del presente provvedimento non discende spesa in via immediata a carico dell’Amministrazione comunale per cui non è dovuto il parere di regolarità contabile così come previsto dall’art. 49, comma 1 del D. Lgs. 267/2000;

UDITO l’Assessore delegato nella sua veste di relatore e convenendo sulle argomentazioni dallo stesso addotte in ordine al provvedimento proposto;

CON voti favorevolmente unanimi, espressi nei modi di legge;

DELIBERA

1) **DI APPROVARE**, per le motivazioni di cui in narrativa, il Piano triennale delle azioni positive 2018/2020 che si allega *sub A*) al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale;

2) **DI DISPORRE** la pubblicazione del Piano triennale delle azioni positive 2018/2020 sul sito internet dell’Ente al fine di consentire la massima pubblicità nella sezione

“[Amministrazione trasparente](#) > [Disposizioni Generali](#) > Atti generali.

Con successiva votazione

la Giunta Comunale

in considerazione dell’urgenza di provvedere in merito,

all’unanimità,

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile,

ai sensi dell’art. 134, comma 4 del D. Lgs. 267 del 18 agosto 2000.



Comune di **SANT'ANGELO IN VADO**
Provincia di Pesaro e Urbino

***PIANO DI
AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2018 - 2020***

Allegato alla delib. G.C. n. 23 del 07 /02/2018

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette 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 sia indiretta - e “*temporanee*” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Legge 125/1991, i Decreti Legislativi 196/2000 e 165/2001 e per ultima la “*Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità del 23 maggio 2007 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la “*rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*”.

Il “*Piano di Azioni Positive*” rappresenta, pertanto, un’opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento imprescindibile nell’ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Come si legge nella Direttiva 23/05/2007 “... *La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l’innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche*”.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Il Comune di Sant’Angelo in Vado, da anni, promuove azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell’Amministrazione ed il benessere organizzativo dei propri dipendenti, ma ha anche posto le basi per un piano strategico di parità a livello cittadino, con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà e privilegiando la metodologia della progettazione partecipata.

A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Sant’Angelo in Vado intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

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

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità all’interno dell’Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 6. Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

PERSONALE DIPENDENTE AL 01/01/2018

L'analisi del personale dipendente in servizio presso il Comune di Sant'Angelo in Vado viene illustrata nei seguenti prospetti in base alle differenze di genere.

QUADRO DEL PERSONALE AL 01.01.2015	
DIPENDENTI	N. 17
UOMINI	N. 12
DONNE	N. 5

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO	N.16	UOMINI	DONNE
CAT. D	4	4	/
CAT. C	8	3	5
CAT. B	4	4	/
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E PIENO	N.1	UOMINI	DONNE
CAT. D	0	/	/
CAT. C	0	/	/
CAT. B	1	1	/

Dall'analisi della situazione emerge un divario tra i generi sia rispetto alla composizione totale, sia rispetto alle posizioni apicali superiore rispetto a quello individuato nell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006. Risulta, pertanto, di fondamentale importanza il percorso intrapreso dal Comune di Sant'Angelo in Vado con l'adozione del presente piano al fine di ristabilire l'equilibrio tra i generi, compatibilmente con le limitazioni poste dalle norme legislative in vigore alla spesa del personale.

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DALLE MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI (OBIET. 1)

Il Comune di Sant'Angelo in Vado si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- istituzione, anche in forma associata con altri enti, del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di *mobbing*, molestie o discriminazioni in genere;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DEL BENESSERE (OBIETTIVO 2)

Il Comune di Sant'Angelo in Vado si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ (OBIETTIVO 3)

Il Comune di Sant'Angelo in Vado si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;

- obbligo di adeguata motivazione dell'ipotesi di un'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
- adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ (OBIETTIVO 4)

Il Comune di Sant'Angelo in Vado si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- raccolta, attraverso la somministrazione ai dipendenti di un questionario, di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- sperimentazione di una quota di riserva dei servizi per l'infanzia e la terza età a familiari di dipendenti comunali;
- sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.;

AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE (OBIETTIVO 5)

Il Comune di Sant'Angelo in Vado si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta

elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti *ad hoc*;

- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DEL C.U.G. (OBIETTIVO 6)

Il Comune di Sant'Angelo in Vado si impegna ad istituire, anche in forma associata con altri Enti, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 23 DEL 07-02-2018

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
F.to Dott. Giannalberto Luzi

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Davide Giacomo Pratico'

Per copia conforme all'originale.

Sant'Angelo in Vado 19-02-2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Augusto Sacchi

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Visto gli atti d'ufficio, si attesta che copia della presente deliberazione :

- viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 19-02-2018 (Art. 124, D.Lgs. 267/2000)
- viene comunicata ai Capigruppo Consiliari in data con Nr. Prot.

Sant'Angelo in Vado 19-02-2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Augusto Sacchi

ESECUTIVITA'

Visto gli atti d'ufficio, si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 19-02-2018 al 06-03-2018 ed è divenuta esecutiva il , decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. 267/2000)

Sant'Angelo in Vado, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Augusto Sacchi