COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

C.U.G.
COMITATO UNICO DI GARANZIA

VERBALE N. 1

PREDISPOSIZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2026

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 15/01/2020, esecutiva ai sensi di legge, recante *"Approvazione del Regolamento per la costituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*;

Richiamata la determinazione Reg. Gen. n. 67 del 21/04/2020, con cui veniva nominato il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.);

Atteso che con determinazione Reg. Gen. n. 92 del 19/05/2023 veniva disposta la surroga di due componenti decaduti dall'incarico per cessazione dal servizio e con determinazione Reg. Gen. n. 6 del 23/01/2024 si effettuava un'ulteriore surroga di altri due componenti cessati dall'incarico nel corso del 2023;

Vista la nota prot. n. 05712 del 25/05/2023, con cui veniva convocato il Comitato Unico di Garanzia, costituito come segue:

1. Sig.ra **ERICA PASQUALI**
   Rappresentante effettivo dell'Amministrazione e Presidente del C.U.G.;
2. Sig. **MARTA CRISTINA ROSSATO**
   Rappresentante effettivo dell'Amministrazione;
3. Sig. **DAVIDE BOARATI**
   Rappresentante effettivo dell'Amministrazione;
4. Sig. **ALEX FUREGATI**
   Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CGIL F.P.;
5. Sig. **MAURIZIO OLIVATO**
   Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CISL FP;
6. Sig. **NICOLA CAVEDINI**
   Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CSA R.A.L.;
7. *Sig.ra **ANNA ZUCCATO***
   Rappresentante supplente dell'Amministrazione;
8. *dott. **NICOLA TOMEZZOLI***
   Rappresentante supplente dell'Amministrazione;
9. *Sig.ra **ORIETTA BOLOGNA***
   Rappresentante supplente dell'Amministrazione

L'anno **Duemila ventiquattro**, il giorno **Ventinove** del mese di **Gennaio**, alle ore **9.00**, si è riunito il C.U.G. del Comune di Sanguinetto, e all'appello risultano:

PASQUALI ERICA	Rappresentante effettivo Amministrazione e Presidente	PRESENTE
ROSSATO MARTA CRISTINA	Rappresentante effettivo Amministrazione	PRESENTE
BOARATI DAVIDE	Rappresentante effettivo Amministrazione	PRESENTE

FUREGATI ALEX	Rappresentante effettivo Amministrazione (CGIL F.P.)	PRESENTE
MAURIZIO OLIVATO	Rappresentante effettivo CISL F.P.	ASSENTE
CAVEDINI NICOLA	Rappresentante effettivo C.S.A. RAL	ASSENTE

L'ordine del giorno, predisposto dal Presidente, è il seguente:
PREDISPOSIZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2026.

Il Presidente del C.U.G. alle ore 9.05 dichiara aperta la seduta, constatando la presenza dei soli componenti dell'Amministrazione, mentre risultano assenti i Rappresentanti sindacali per le OO.SS. CGIL F.P. e CISL F.P..

Constatato che la convocazione è stata effettuata regolarmente, secondo quanto disposto dall'articolo 5 c.2 del vigente *"Regolamento per la costituzione e il funzionamento del C.U.G."*, si prende atto della validità della seduta.

Il Presidente illustra brevemente la normativa alla base dell'adempimento, di cui al presente incontro, relativo alla predisposizione del Piano delle Azioni Positive, indicando che è necessario predisporre il Piano per il triennio 2024-2026, che andrà successivamente approvato dalla Giunta comunale all'interno del "P.I.A.O." (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Si passa ad analizzare una bozza del Piano predisposta dall'ufficio Personale.
Nello specifico il Presidente inizia illustrando brevemente la *"Sezione 1"* denominata *"Quadro organizzativo del Comune al 31 Dicembre 2023"*, nella quale è contenuta una sintesi della struttura organizzativa dell'Ente, strutturata nella suddivisione del personale a tempo indeterminato tra le nuove Aree di inquadramento introdotte dal C.C.N.L. 2019-2021, nella ripartizione del personale in base alla tipologia di rapporto di lavoro (tempo pieno/part-time), e nella suddivisione dei Responsabili di Area per genere.

Successivamente, si passa all'analisi della *"Sezione 2"* denominata *"Azioni positive da promuovere"*, e suddivisa nei seguenti obiettivi individuati dal C.U.G.:

- Obiettivo n. 1
  "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.)"
- Obiettivo n. 2
  "Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale"
- Obiettivo n. 3
  "Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni"
- Obiettivo n. 4
  "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 n. 5
  "Favorire la conciliazione dell'orario di lavoro con le esigenze familiari attraverso istituti quali la flessibilità oraria, il part-time, i permessi/congedi"
- Obiettivo n. 6
  "Favorire lo svolgimento del lavoro da remoto e/o lavoro agile"

Si dà infine atto che il Piano delle Azioni Positive 2024-2026 così predisposto (allegato al presente verbale per costituirne parte integrante e sostanziale) verrà sottoposto all'esame della Giunta comunale per la definitiva approvazione all'interno del "P.I.A.O." e sarà trasmesso a tutti i dipendenti per opportuna conoscenza.

L'incontro termina alle ore 9.30

Sanguinetto, lì 29 Gennaio 2024

I RAPPRESENTANTI DEL C.U.G.:

PASQUALI ERICA
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione
e Presidente del C.U.G. _____

ROSSATO MARTA CRISTINA
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione _____

BOARATI DAVIDE
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione _____

FUREGATI ALEX
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione _____

OLIVATO MAURIZIO
Rappresentante effettivo O.S. CISL FP **ASSENTE**

CAVEDINI NICOLA
Rappresentante effettivo O.S. C.S.A. RAL **ASSENTE**

COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona
Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150
Internet: www.comune.sanguinetto.vr.it – E-mail: info@comune.sanguinetto.vr.it

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024-2026
(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N.198)

PREMESSA GENERALE:
Il *Piano triennale delle Azioni Positive* è previsto dall'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità 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".

Il succitato art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 prevede infatti che: *"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 Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 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'art. 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)".*

Inoltre la Direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) *"Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"*, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha inoltre apportato importanti modifiche al d.lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che *"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"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del C.U.G. "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.
In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte

enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza".

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.
Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.
La strategia delle azioni positive è dunque rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

L'art. 8 del d.lgs. n. 150/2009, comma 1, prevede infine che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Il Comune di Sanguinetto, con determinazione Reg. Gen. n. 67 del 21/04/2020, ha istituito il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), il cui funzionamento è disciplinato da apposito Regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 15/01/2020, esecutiva ai sensi di legge.
Si segnala che con determinazione Reg. Gen. n. 92 del 19/05/2023, è avvenuta la surroga di due componenti del Comitato, che sono decaduti dall'incarico per cessazione dal servizio. Il provvedimento è stato trasmesso a tutti i componenti del C.U.G. con pec acquisita al prot. n. 05657 del 24/05/2023.
Infine con determinazione Reg. Gen. n. 6 del 23/01/2024, trasmessa a tutti i componenti del C.U.G. con prot. n. 01285/2024, come rettificata con nota prot. n. 01382 del 24/01/2024, è avvenuta una ulteriore surroga di due dipendenti cessati dal servizio nel corso del 2023.
Attualmente quindi il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Sanguinetto risulta così composto:

1. Sig.ra **ERICA PASQUALI**
   Rappresentante effettivo dell'Amministrazione e Presidente del C.U.G.;
2. Sig.ra **MARTA CRISTINA ROSSATO**
   Rappresentante effettivo dell'Amministrazione;
3. dott. **DAVIDE BOARATI**
   Rappresentante effettivo dell'Amministrazione;
4. Sig. **ALEX FUREGATI**
   Rappresentante effettivo dell'Amministrazione (CGIL F.P.);
5. Sig. **MAURIZIO OLIVATO**
   Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CISL FP;
6. Sig. **NICOLA CAVEDINI**
   Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CSA R.A.L.;
7. *Sig.ra **ANNA ZUCCATO***
   Rappresentante supplente dell'Amministrazione;
8. *dott. **NICOLA TOMEZZOLI***

Rappresentante supplente dell'Amministrazione;

9. *Sig.ra **ORIETTA BOLOGNA***
   Rappresentante supplente dell'Amministrazione.

Il C.U.G., oltre ad avere un ruolo propositivo, consultivo e di verifica, ha anche il compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità; in quest'ottica svolge la propria attività al fine di favorire un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori. Il Comitato Unico di Garanzia svolge tra le azioni propositive anche quella di promozione di 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) all'interno dell'Ente.

SEZIONE 1 - QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2023:

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO TRA LE AREE DI INQUADRAMENTO (C.C.N.L. 16/11/2022) – ex categorie giuridiche:

AREA	U	D	TOTALE
FUNZIONARI ED E.Q. (ex cat. giur. D)	2	3	5
ISTRUTTORI (ex cat. giur. C)	5	8	13
OPERATORI ESPERTI (ex cat. giur. B)	2	0	2
OPERATORI (ex cat. giur. A)	0	1	1
(SEGRETARIO)	1*	0	0
TOTALE	***9***	***12***	***21***

L'Ente si è avvalso dell'attività di un Segretario comunale reggente a scavalco per tutto l'anno 2022, che non viene però computato nel totale dei dipendenti da Dotazione Organica.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE IN BASE ALLA TIPOLOGIA DI RAPPORTO DI LAVORO:

TIPO DI RAPPORTO	U	D	TOTALE
TEMPO PIENO	8	5	13
TEMPO PARZIALE	1	7	8

TOTALE	**9**	**12**	**21**

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del d.lgs. n. 267/2000, è così rappresentata:

RESPONSABILI DI AREA	**UOMINI**	**DONNE**
Numero	2	2

Con decreto del Sindaco Reg. Gen. n. 6 del 29/12/2022, l'incarico di Responsabile dell'Area III è stato attribuito in deroga ad una unità di personale inquadrata nel servizio Lavori Pubblici, per il periodo 01/01/2023-30/06/2023, successivamente prorogato con decreto sindacale Reg. Gen. n. 3 del 03/07/2023, secondo quanto consentito dall'art. 17 c.3 del C.C.N.L. per il Comparto Funzioni Locali 2016-2018, che contempla la possibilità, in via eccezionale e temporanea, di conferire l'incarico di Posizione Organizzativa in deroga a personale appartenente alla categoria giuridica C), purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali; tale norma è ripresa anche dall'art. 19 c.4 del nuovo C.C.N.L. 2019-2021, secondo cui è possibile conferire l'incarico di Elevata Qualificazione, sempre in via eccezionale e temporanea, al personale appartenente alla categoria degli "Istruttori".
Con decreto del Sindaco Reg. Gen. n. 4 del 31/10/2023 si è provveduto a nominare il Responsabile dell'Area III "Tecnica", con decorrenza 01/11/2023, a seguito di procedura selettiva, riservata al personale interno, per la progressione tra le Aree, con conseguente inquadramento della dipendente risultata prima classificata in graduatoria all'Area dei Funzionari (ex cat. giur. D).

Infine si rileva che presso l'Ente, trattandosi di Comune di piccole dimensioni, non sono istituiti livelli dirigenziali.

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI:
- art. 57 d.lgs. 30/03/2001 n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle - dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*
- d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246"*
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

SEZIONE 2 - AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE:

OBIETTIVO N. 1:
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.).
Al fine di consentire al C.U.G. di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria un'azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza. Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al C.U.G. eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro. Attualmente il canale attivo è la posta elettronica dell'ufficio personale (personale@comune.sanguinetto.vr.it).
Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno costituire lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.
Verranno trasmessi a tutti i dipendenti i verbali relativi agli incontri del C.U.G. al fine di rendere i lavoratori partecipi delle attività propositive, consultive e di verifica svolte dal Comitato.

Destinatari: Tutti i dipendenti dell'Ente
Tempistica di realizzazione: Anni 2024-2025-2026

OBIETTIVO N. 2
Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
Il Comune di Sanguinetto si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non sono previsti posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento dei ruoli assegnati, il Comune di Sanguinetto valorizza attitudini e capacità personali.
Si da atto che già da tempo l'Ente assicura il rispetto delle pari opportunità nelle Commissioni di concorso.

Destinatari: candidati delle procedure di selezione del personale
Tempistica di realizzazione: Anni 2024-2025-2026

OBIETTIVO N. 3
Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.
L'Ente si impegna a realizzare, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate 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 azioni si concretizzeranno in:

- svolgimento di indagini specifiche attraverso questionari di indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale che verranno effettuati con cadenza almeno annuale; i risultati che emergeranno dai questionari saranno analizzati dal C.U.G. e i verbali verranno trasmessi al personale dipendente; in presenza di accertate situazioni di criticità il C.U.G. dovrà elaborare le misure correttive e proporle all'Amministrazione e alle RSU, per la loro adozione e applicazione;
- 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.*

Destinatari: Tutti i dipendenti dell'Ente
Tempistica di realizzazione: Anni 2024-2025-2026

OBIETTIVO N. 4
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.

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale 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, anche attraverso lo svolgimento di questionari di indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale che verranno effettuati con cadenza almeno annuale; i risultati che emergeranno dai questionari saranno analizzati dal C.U.G. e i verbali verranno trasmessi al personale dipendente nonché, qualora sia ritenuto necessario, all'Amministrazione comunale al fine di consentire l'adozione delle misure/interventi ritenuti idonei in relazione alle esigenze manifestate dai lavoratori (soprattutto in materia di qualità dell'ambiente del lavoro dal punto di vista della pulizia, della confortevolezza, della sicurezza);
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'eventuale elaborazione di specifiche linee guida;

Piano rivolto a: tutti i dipendenti dell'Ente
Tempistica di realizzazione: Anni 2024-2025-2026

OBIETTIVO N. 5
Favorire la conciliazione dell'orario di lavoro con le esigenze familiari attraverso istituti quali la flessibilità oraria, il part-time, i permessi/congedi.

Il Comune di Sanguinetto favorisce l'adozione di politiche afferenti agli istituti 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 l'assistenza ai disabili e per il diritto alle cure.
L'ente si propone di continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze personali dei dipendenti, ponendo al centro l'attenzione alla persona.
I principali istituti contrattuali di conciliazione dei tempi di vita/lavoro attualmente fruiti dal personale sono i seguenti:

- flessibilità oraria
- part-time
- congedi di maternità, paternità, parentali, per malattia figli
- permessi per l'assistenza ai disabili ex L. 104/1992

Ci si pone quale ulteriore obiettivo quello di porre in essere ogni eventuale ulteriore azione proposta dal personale (ad esempio modifiche dell'orario di lavoro su motivata richiesta dei dipendenti interessati) al fine di consentire il più possibile la conciliazione dell'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare, in modo particolare per le lavoratrici donne, garantendo al contempo la piena soddisfazione delle esigenze lavorative al fine di favorire il buon andamento dei servizi dell'Ente senza trascurare le necessità personali dei dipendenti.

Destinatari: tutti i dipendenti dell'Ente
Tempistica di realizzazione: Anni 2024-2025-2026

OBIETTIVO N. 6
Favorire lo svolgimento del lavoro da remoto e/o lavoro agile
A decorrere dall'anno 2024 l'Amministrazione intende concedere la fruizione del lavoro agile ai dipendenti che ne facciano richiesta, per motivazioni ritenute meritevoli di accoglimento, secondo quanto consentito dal vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali approvato il 16/11/2022. Con deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 10/02/2023, esecutiva ai sensi di legge, sono stati individuati i criteri da valutare per la concessione di tale strumento, su istanza dei lavoratori; per la concessione del lavoro agile vengono di volta in volta valutate le circostanze/motivazioni addotte dal dipendente, facendo presente che la citata D.G.C. n. 12/2023 contempla le esigenze che danno diritto alla priorità nella concessione del lavoro agile; quest'ultimo viene attivato previa sottoscrizione di apposito accordo individuale tra il lavoratore e il competente Responsabile di Area, sulla base del modello approvato con il suddetto provvedimento; tra gli elementi essenziali dell'accordo sono previsti:

- la durata temporale (accordo temporaneo o definitivo);
- le modalità di fruizione (su base settimanale/mensile/annuale);
- le esigenze per cui il lavoratore richiede l'attivazione del lavoro agile, che devono essere opportunamente valutate ai fini dell'eventuale concessione dell'istanza, dando atto che prioritariamente verranno considerate motivazioni legate ad oggettive difficoltà organizzative dovute, a titolo esemplificativo, alla presenza nel nucleo familiare di figli minori e/o di persone con problemi di salute, che necessitano di accudimento, alla distanza tra la residenza e il luogo di lavoro, altro.

Con apposito Regolamento, che verrà a breve adottato dall'Ente, verranno disciplinati tutti gli aspetti relativi alla fruizione del lavoro agile.

Si può senz'altro affermare che il lavoro agile rappresenta un ottimo strumento per favorire la conciliazione delle esigenze personali dei dipendenti con il buon andamento dei servizi cui gli stessi sono preposti.
A titolo esemplificativo si può affermare che il lavoro agile può rappresentare un'opportunità per:

- conciliare il lavoro e la famiglia
- gestire i figli piccoli quando non possono frequentare l'asilo e/o la scuola
- evitare gli spostamenti per coloro che compiono tragitti medio-lunghi tra l'abitazione e la sede lavorativa
- conciliare il lavoro e la vita privata nei giorni in cui il dipendente ha impegni personali
- ridurre i tempi morti dovuti agli spostamenti per i tragitti casa-lavoro
- godere di una maggiore concentrazione nello svolgimento delle pratiche di back office
- favorire una maggiore flessibilità oraria, specialmente nei giorni in cui il lavoratore ha impegni personali.

Destinatari: tutti i dipendenti dell'Ente
Tempistica di realizzazione: Anni 2024-2025-2026

UFFICI COINVOLTI NELLA REALIZZAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE:
Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti soggetti: Responsabili di Area, dipendenti, Servizio Personale, sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.

DURATA DEL PIANO:
II presente Piano ha durata triennale (annualità 2024-2025-2026), a partire dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta comunale con cui verrà approvato il P.I.A.O..
Il P.A.P. verrà trasmesso a tutti i dipendenti dell'Ente e verrà inoltre pubblicato sul sito istituzionale, nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente dedicata al C.U.G..
Il presente Piano potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G., il quale anche su impulso di segnalazioni/richieste provenienti dal personale, potrà individuare ulteriori zone prioritarie di intervento.
La piena attuazione del presente Piano è rinviata ad una validazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, il quale svolge tra gli altri compiti di verifica attraverso la presentazione di una relazione annuale in ordine allo stato di attuazione del Piano.
Si precisa che il presente Piano verrà recepito all'interno del Piano Integrato di Azioni Positive (P.I.A.O.) relativo al triennio 2024-2026, che verrà approvato dalla Giunta comunale entro il 31 Gennaio p.v..