



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

C.U.G.
COMITATO UNICO DI GARANZIA

VERBALE N. 1

PREDISPOSIZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024

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.);

Vista la nota prot. n. 02759 del 04/03/2022, 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.ra **ANNA LUCCHINI**
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione;
3. Sig.ra **MARTA CRISTINA ROSSATO**
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione;
4. Sig. **FABIO TURRA**
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. **ALESSANDRO BIANCHI**
Rappresentante supplente dell'Amministrazione;
8. Sig. **DAVIDE BOARATI**
Rappresentante supplente dell'Amministrazione;
9. Sig.ra **ANNA ZUCCATO**
Rappresentante supplente dell'Amministrazione

L'anno **Duemilaventidue**, il giorno **Undici** del mese di **Marzo**, 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
LUCCHINI ANNA	Rappresentante effettivo Amministrazione	PRESENTE
ROSSATO MARTA CRISTINA	Rappresentante effettivo Amministrazione	PRESENTE
TURRA FABIO	Rappresentante effettivo Amministrazione	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 2022-2024.

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 entrambi i Rappresentanti sindacali.

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 2022-2024.

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 2021", nella quale è contenuta una sintesi della struttura organizzativa dell'Ente, strutturata nella suddivisione del personale a tempo indeterminato tra le categorie giuridiche, 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.

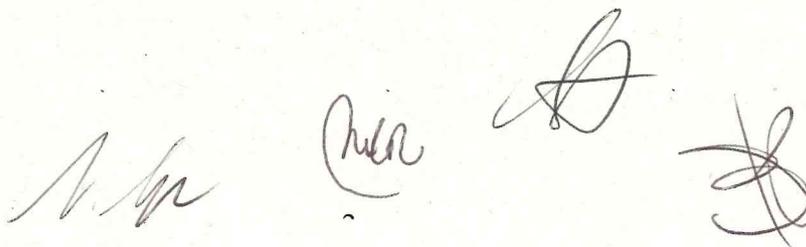
Successivamente, si passa all'analisi della "Sezione 2" denominata "Azioni positive da promuovere", e suddivisa nei seguenti obiettivi individuati dal C.U.G.:

- 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 agile"

Si dà infine atto che il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 così predisposto (allegato al presente verbale per costituirne parte integrante e sostanziale) verrà sottoposto all'esame della Giunta comunale per la definitiva approvazione e sarà trasmesso a tutti i dipendenti per opportuna conoscenza.

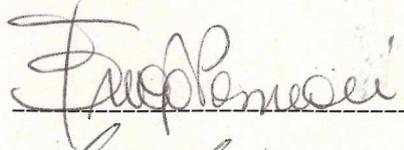
L'incontro termina alle ore 9.30

Sanguinetto, lì 11 Marzo 2022

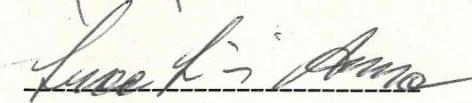


I RAPPRESENTANTI DEL C.U.G.:

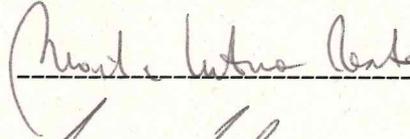
PASQUALI ERICA
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione
e Presidente del C.U.G.



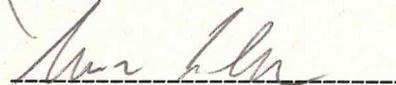
LUCCHINI ANNA
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione



ROSSATO MARTA CRISTINA
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione



TURRA FABIO
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 2022-2024

(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



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

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. 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 2021:

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO TRA LE CATEGORIE GIURIDICHE:

CATEGORIA GIURIDICA	U	D	TOTALE
CAT. GIUR. D)	2	2	4
CAT. GIUR. C)	5	6	11
CAT. GIUR. B)	3	1	4
CAT. GIUR. A)	1	0	1
SEGRETARIO	0	0	0



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

TOTALE	11	9	20
---------------	-----------	----------	-----------

L'Ente si avvale inoltre della figura del **Vice Segretario comunale**, incarico rivestito a tempo parziale e determinato da un dipendente in organico presso altro Ente, per il periodo dal 02/12/2021 all'01/12/2022.

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

TIPO DI RAPPORTO	U	D	TOTALE
TEMPO PIENO	9	4	13
TEMPO PARZIALE	2	5	7
TOTALE	11	9	20

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	1

L'incarico di Responsabile dell'Area III, attualmente vacante, è rivestito ad interim dall'Assessore di riferimento, secondo quanto consentito dall'art. 53, comma 23, della L. n. 388/2000, come novellato dall'art. 29, comma 4, della Legge n. 448/2001.

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"



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

- 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 2022-2023-2024

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 2022-2023-2024

OBIETTIVO N. 3



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

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

L'Ente si impegna a porre in essere, 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 2022-2023-2024

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 2022-2023-2024



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

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 2022-2023-2024

OBIETTIVO N. 6

Favorire lo svolgimento del lavoro agile

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23/09/2021, si stabiliva che a decorrere dal 15 Ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle Amministrazioni Pubbliche fosse quella svolta in presenza, ponendo così fine all'esperienza del lavoro agile in modalità semplificata (ossia senza necessità dell'accordo individuale previsto dall'articolo 19 della legge n. 81/2017), che era stato introdotto nel 2020 quale misura di contenimento e di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid-19.

Il rientro in presenza del personale delle Pubbliche Amministrazioni è stato disciplinato:

- con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'08/10/2021, che ha individuato le condizionalità ed i requisiti necessari (organizzativi ed individuali) per utilizzare il lavoro agile in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini ad una adeguata qualità dei servizi;
- con le "linee guida" adottate previo confronto con le Organizzazioni Sindacali e sulle quali è stata acquisita l'intesa della Conferenza unificata il 16/12/2021.

Il quadro regolatorio del lavoro agile è stato completato dal Contratto collettivo sottoscritto tra



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

A.R.A.N. e parti sociali il 21 dicembre 2021, che del lavoro agile nel pubblico impiego ha individuato caratteristiche, modalità, limiti e tutele.

Attualmente nelle Pubbliche Amministrazioni il lavoro agile, successivamente ad apposita previsione all'interno del P.O.L.A. (che dal 2022 confluirà all'interno del P.I.A.O.), potrà essere attuato esclusivamente previa sottoscrizione dell'accordo individuale con il lavoratore, in cui verranno definiti durata, modalità e obiettivi della prestazione, secondo le disposizioni di cui al Capo II della Legge n. 87/2017, essendo esclusa qualsiasi forma semplificata di applicazione dello smart working.

Per l'autorizzazione allo svolgimento delle attività lavorative in smart working dovranno essere messi in atto i seguenti passaggi:

1. presentazione della domanda di attivazione del lavoro agile alla prestazione lavorativa da parte del dipendente;
2. sottoscrizione dell'accordo individuale per la prestazione in lavoro agile tra il Dirigente/Responsabile del Settore ed il dipendente;
3. individuazione degli obiettivi assegnati al dipendente da realizzare durante lo svolgimento del lavoro in modalità agile.

La definizione degli obiettivi dovrà essere coerente con quanto esposto nel Piano della Performance e con il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.). Quest'ultimo, a decorrere dal 2022 confluirà, unitamente ad altri documenti programmatici degli Enti Locali, all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), il quale dovrà essere redatto entro il 31 Gennaio di ciascun anno.

Considerati anche i risultati emersi dall'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale condotta nel 2021, secondo quanto esposto nel verbale n. 4 del 23/11/2021, l'Ente si propone, su iniziativa del C.U.G., di favorire l'attivazione del lavoro agile anche nel 2022, applicando le modalità previste dalla Legge n. 81/2017, dal momento che all'interno del questionario 6 dipendenti su 13 hanno dichiarato di essere interessati allo svolgimento del lavoro agile, adducendo principalmente le seguenti motivazioni:

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

A decorrere dal 2022 verrà pertanto approvata all'interno del P.I.A.O. la sezione relativa all'organizzazione del lavoro agile (precedentemente contenuta nel P.O.L.A.), al fine di consentire ai dipendenti che ne facciano richiesta di adottare tale modalità di resa della prestazione lavorativa.

Destinatari: tutti i dipendenti dell'Ente



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

Tempistica di realizzazione: Anni 2021-2022-2023

UFFICI COINVOLTI NELLA REALIZZAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE:

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti soggetti: Segretario comunale, Responsabili di Area, dipendenti, Servizio personale, sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.

DURATA DEL PIANO:

Il presente Piano ha durata triennale (annualità 2022-2023-2024), a partire dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta comunale con cui il medesimo viene approvato.

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/ricieste 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.