



COMUNE DI SANTA GIUSTA
Provincia di Oristano
Bilancio di Previsione 2021/2023

Piano delle azioni positive e delle pari opportunità



COMUNE DI SANTA GIUSTA

Provincia di Oristano

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 27 del 08/03/2021

Oggetto	APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023".
---------	---

L'anno **duemilaventuno** addì **otto** del mese di **marzo** con inizio alle ore **13:00** nella Casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
Casu Andrea - Sindaco	Sì
Erbì Pietro Paolo - Assessore	Sì
Salaris Federico - Assessore	Sì
Cossu Elena - Assessore	Sì
Corrias Rita - Assessore	Sì
Totale Presenti:	5
Totale Assenti:	0

Presiede l'adunanza il Sindaco **Sig. Casu Andrea**

Assiste alla seduta il Segretario Comunale **Dr. Caria Pietro** il quale provvede alla redazione del presente verbale ai sensi dell'art. 97, 4° comma, lett. a), del D. Lgs. 18.8.2000, n° 267.

Constatata la legalità dell'adunanza, per il numero degli intervenuti, il Sindaco in apertura di seduta pone in discussione la proposta in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 54 del 31.12.2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione - D.U.P. per il triennio 2020-2022;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 55 del 31/12/2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020-2022, redatto secondo gli schemi ex D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii.;

Considerato che:

- il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;

- a seguito della Legge n. 183/2010, a norma della quale “le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno [...] il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d’ora in poi CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing [...], e della Direttiva del 4 marzo 2011 contenente le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

Dato Atto della Direttiva 2/2019 (“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”), approvata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, la quale sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia prevedendo, da un lato, un aggiornamento degli indirizzi contenuti nelle linee guida 4/3/2011 con specifico riferimento a criteri di composizione del CUG, procedure di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi e, dall’altro, disegnando una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio;

Vista la legislazione in materia di pari opportunità tra uomini e donne nell’ambiente di lavoro:

- Legge 22 maggio 1978, n. 194, "Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza";
- D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- art. 1, comma 1 e art. 7, comma 1, D. Lgs. 165/2001;
- D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"
- D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- D.lgs. 23 aprile 2003, n. 115 che modifica ed integra il D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- Legge 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- art. 16 D.P.R. 23.08.1988;
- art. 4 CCNL 1.04.1999;
- art. 8 CCNL 22.01.2004;
- art. 19 CCNL 14.09.2000;
- l'art. 57 D.Lgs. n. 165/2001
- l'art. 48 D.Lgs. 198/2006.

Vista la direttiva del marzo 2011, con la quale il Ministro per la Pubblica amministrazione e l’innovazione ed il Ministro per le pari opportunità hanno fornito le linee guida sulle modalità di funzionamento e sui criteri di composizione dei Comitati unici di garanzia (CUG), in attuazione di quanto stabilito dall’art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183;

Vista la proposta del piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023;

Preso atto che è stato inviato alla Consigliera di parità della Provincia di Oristano con prot. n° 1965 in data 01.03.2021;

Dato Atto che gli interventi del PAP si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell’organizzazione, dirette a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest’ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il PAP è da considerarsi sempre “in progress” e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

Visto il Decreto del Ministero dell'Interno 13 gennaio 2021, con il quale è stata disposta la proroga al 31 marzo 2021 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2021-2023 degli Enti Locali. Ai sensi dell'art. 163, comma 3, del Tuel, è autorizzato per tali Amministrazioni l'esercizio provvisorio del bilancio, sino alla suddetta data;

Acquisito sulla proposta il parere favorevole circa la regolarità tecnica, attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, del Segretario Comunale.

Preso atto che non è stato acquisito il parere circa la regolarità contabile, in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Unanime

DELIBERA

Di approvare il piano delle azioni positive per le pari opportunità dei dipendenti comunali nei luoghi di lavoro per il triennio 2021-2023, allegato alla presente.

Di trasmettere copia della presente alla Consigliera Provinciale di Parità della Provincia di Oristano.

Con separata votazione ad esito unanime DICHIARA la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 del T.U.E.L. approvato con D.lgs. n 267/2000.

Pareri ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147bis del d.lgs. 267/2000 T.U. degli enti locali

Parere	Esito	Data	Il Responsabile
Regolarità Tecnica Segretario Comunale	Favorevole	08/03/2021	Dr. Pietro Caria

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
Firmato digitalmente
Casu Andrea

Il Segretario
Firmato digitalmente
Caria Pietro

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. _____ del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è **stata pubblicata** sull'albo pretorio online del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal _____ al _____, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 124, 1° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n° 267 e dell'art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69.

Il Segretario Comunale
Firmato digitalmente
Caria Pietro



COMUNE DI SANTA GIUSTA
PROVINCIA DI ORISTANO



COMUNE DI SANTA GIUSTA
PROVINCIA DI ORISTANO

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
PER LE PARI OPPORTUNITÀ
2021-2023**



Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del _____

FONTI NORMATIVE

- l'art.37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro fra uomini e donne;
- la legge 20 maggio 1970 n. 300, che detta norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, ed in particolare l'art.15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto in cui non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia delle pari opportunità fra uomini e donne;
- l'art.6, comma 3, del D.lgs.18 agosto 2000 n. 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità fra 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); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.lgs.11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazione nella Pubblica amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni";
- il D.lgs.25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego";

Premessa

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione dello Stato.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 intanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è 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.



In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano

1. Dotazione organica e analisi della situazione

La situazione dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2020 è la seguente:

Dipendenti a tempo indeterminato					
Categoria	uomini	donne	totale	% U	% D
B	3	4	7	43%	57%
C	4	4	8	50%	50%
D	0	5	5	0%	100%
Totale	7	13	20	35%	65%

La presenza femminile è pari al 65% del totale dei dipendenti ed è superiore a quella maschile in tutte categorie professionali di inquadramento previste dal CCNL, ad eccezione della Cat. C dove vi è la parità dei sessi.

Le posizioni organizzative sono ricoperte per il 100% da dipendenti donne.

Il Segretario comunale in servizio dall'Agosto 2015 in convenzione con il Comune di Ula Tirso è uomo.

L'organizzazione e distribuzione del lavoro garantiscono uguale possibilità di avanzamento professionale ai lavoratori e alle lavoratrici.

Non esistono disparità di trattamento economico tra dipendenti uomini e donne.

L'applicazione delle norme a tutela della maternità è garantita ai dipendenti senza distinzione di sesso. Nell'ultimo anno, sei dipendenti donne hanno usufruito dei permessi a tutela delle lavoratrici madri. Nessun dipendente uomo ne ha usufruito.

L'Ente garantisce l'orario flessibile in entrata ed in uscita e consente ai dipendenti la possibilità di recuperare le ore di straordinario per esigenze familiari o personali.

Sono previsti in bilancio appositi capitoli di spesa per la formazione del personale e, durante l'anno, i dipendenti partecipano ai seminari e corsi di aggiornamento ritenuti necessari.

Nella composizione delle commissioni per la selezione pubblica del personale è stata sempre garantita la presenza di entrambi i generi.



2. Verifica dell'attuazione delle azioni perviste nel piano 2020-2022

Azione N. 1	Potenziamento degli strumenti di conciliazione
Non è stato costituito il CUG e non è stato approvato il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali	
Azione N. 2	Flessibilità orario di lavoro
L'azione è stata regolarmente attuata	
Azione N. 3	Supporto ai dipendenti in temporanea situazione di disagio
L'azione non attuata in quanto non si sono verificati casi	
Azione N. 4	Supporto ai dipendenti in maternità/paternità
L'azione è stata svolta tramite il servizio asilo nido.	
Azione N. 5	Rientro da lunghi periodi di assenza dal lavoro
L'azione non attuata in quanto non si sono verificati casi	
Azione N. 6	Formazione professionale
L'azione è stata attuata regolarmente tramite webinar	
Azione N. 7	Formazione sulla cultura di genere
Non è stata fatta nessuna azione specifica	
Azione N. 8	Allestimento sala mensa
Non è stata fatta nessuna azione specifica.	
Azione N. 8	Lavoro agile
Sono state autorizzate con atti di giunta due dipendenti. Con l'emergenza Covid-19 i dipendenti per i quali era possibile il lavoro agile lo hanno svolto in tale modalità, in particolare per alcuni dipendenti in situazioni a rischio.	

3. Linee generali d'intervento del piano

Gli obiettivi generali usualmente assegnati alle azioni positive, anche alla luce delle finalità promosse dalla normativa vigente, sono:

1. Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.
2. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
3. Promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Proprio nell'ambito dell'attività svolta in esecuzione del precedente Piano, si è avuto modo di apprezzare un buon livello di equilibrio – in termini di opportunità e di oneri – in capo ai dipendenti dell'amministrazione, in relazione al loro genere. L'analisi dei principali indicatori numerici rappresentativi della "popolazione" dipendente (organici, rappresentatività nei profili professionali, progressioni, mobilità) ha, anzi, evidenziato la possibilità di escludere la sussistenza delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, facendo emergere, di converso, la necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo, a beneficio della generalità dei dipendenti.



In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando la medesima attenzione circa la necessità di proseguire nell'analisi e nel monitoraggio dei citati indicatori numerici – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è in grado di segnalare in anticipo -, è orientato, principalmente, alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione "benessere organizzativo".

L'attenzione alle politiche di genere è, in ogni caso, sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, la cui individuazione è stata motivata principalmente dalla constatazione che, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – degli stessi risulteranno le lavoratrici donne o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari.

4. Piano delle azioni positive

Il piano delle azioni positive ha come obiettivo generale presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Di seguito sono illustrate le azioni positive previste nel presente piano 2021-2023.



Azione N. 1	Potenziamento degli strumenti di conciliazione
Obiettivi specifico	Costituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
Finalità	Potenziare gli strumenti per rendere effettive le pari opportunità fra i dipendenti dei due sessi.
Descrizione dell'intervento	Nomina del Comitato Unico di Garanzia (CUG), composto da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali e dai Responsabili di Servizio Approvazione del codice di condotta contro le molestie sessuali
Personale coinvolto	Responsabili dei Servizi
Strategie operative	Diffondere la conoscenza
Destinatari	Responsabili dei servizi, OO.SS., dipendenti
Forma di finanziamento	L'azione non comporta spese aggiuntive
Tempistica	2021-2023
Risultati attesi	Maggiore conoscenza e consapevolezza delle problematiche di genere e degli strumenti a disposizione del dipendente per farvi fronte

Azione N. 2	Flessibilità orario di lavoro
Obiettivi specifico	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari
Finalità	Consolidare gli strumenti di conciliazione esistenti
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none">Stimolare l'effettivo utilizzo della banca delle ore, al fine di consentire ai dipendenti di fruire come permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario, con un conto per ciascun dipendente.Istituire la flessibilità di orario di ingresso dei dipendenti fino alle ore 9, con completamento dell'orario di lavoro entro la settimana e comunque entro i successivi 7 giorni lavorativi, senza oneri aggiuntivi per l'amministrazione.
Personale coinvolto	Responsabili dei Servizi
Strategie operative	Offrire uno strumento aggiuntivo per la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della famiglia
Destinatari	Tutti i dipendenti
Forma di finanziamento	L'azione non comporta spese aggiuntive
Tempistica	2021-2023
Risultati attesi	Utilizzazione della flessibilità e il funzionamento della banca delle ore.



Azione N. 3	Supporto ai dipendenti in temporanea situazione di disagio
Obiettivo specifico	Conciliare le responsabilità lavorative e quelle familiari, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti
Finalità	Aiutare il dipendente in temporanea condizione di disagio a non diminuire nel tempo il livello delle competenze professionali raggiunte
Descrizione dell'intervento	Concordare e adottare una flessibilità di orario necessaria a superare situazioni di disagio tenendo conto delle esigenze personali e di servizio.
Personale coinvolto	Responsabili dei Servizi
Strategie operative	Analisi dei bisogni del dipendente Studio delle forme di flessibilità più idonee
Destinatari	Dipendenti in temporanea situazione di disagio
Forma di finanziamento	L'azione non comporta spese aggiuntive
Tempistica	2021-2023
Risultati attesi	Maggiore conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi familiari e conseguentemente maggiore livello di benessere lavorativo

Azione N. 4	Supporto ai dipendenti in maternità/paternità
Obiettivi specifico	Supporto ai lavoratori e alle lavoratrici padri/madri
Finalità	Alleggerire il peso derivante dagli impegni familiari connessi alla nascita e crescita dei figli
Descrizione dell'intervento	Facoltà per i dipendenti di usufruire del servizio l'asilo nido comunale, se attivo attivato, e delle attività di animazione/socializzazione estive per minori organizzate dal Comune.
Personale coinvolto	Responsabili dei Servizi
Strategie operative	fruizione dell'asilo nido da parte dei figli dei dipendenti partecipazione alle attività di animazione/socializzazione estive a favore dei minori da parte dei figli dei dipendenti, alle stesse condizioni dei residenti
Destinatari	Tutti i dipendenti
Forma di finanziamento	L'azione non comporta spese aggiuntive
Tempistica	2021-2023
Risultati attesi	Migliore conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi familiari, maggiore benessere lavorativo



Azione N. 5	Rientro da lunghi periodi di assenza dal lavoro
Obiettivi specifico	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento del personale dopo lunghe assenze dal lavoro
Finalità	Mantenere la professionalità acquisita
Descrizione dell'intervento	Aggiornamento e la formazione dei dipendenti assenti dal lavoro per lunghi periodi per motivi familiari
Personale coinvolto	Responsabili dei Servizi
Strategie operative	Trasmissione di materiale formativo/informativo relativo alle evoluzioni normative e tecniche. informazione sull'evoluzione delle attività svolta all'interno dell'Ente partecipazione a specifici momenti di formazione
Destinatari	Dipendenti assenti dal lavoro per lunghi periodi
Forma di finanziamento	Le azioni non comportano spese aggiuntive
Tempistica	2021-2023
Risultati attesi	Ridurre le difficoltà di reinserimento lavorativo, migliorare il benessere organizzativo

Azione N. 6	Formazione professionale
Obiettivi specifico	Formazione professionale
Finalità	Favorire la crescita professionale dei dipendenti
Descrizione dell'intervento	Partecipazione ai corsi di formazione.
Personale coinvolto	Responsabili dei Servizi; dipendenti
Strategie operative	Selezionare i corsi/seminari di formazione conciliando le esigenze dei dipendenti e dell'Ente.
Destinatari	Tutti i dipendenti
Forma di finanziamento	Risorse previste nei capitoli di bilancio destinati alla formazione
Tempistica	2021-2023
Risultati attesi	Miglioramento delle conoscenze professionali e dell'efficienza organizzativa



Azione N. 7	Formazione sulla cultura di genere
Obiettivo specifico	Formare e informare il personale sulle tematiche delle pari opportunità e delle specificità di genere
Finalità	Promuovere la cultura di genere e comportamenti basati sul rispetto delle pari opportunità e delle specificità di genere
Descrizione dell'intervento	Organizzare una giornata annuale per la formazione sulla tematica delle pari opportunità e delle specificità di genere
Personale coinvolto	Responsabili dei servizi
Strategie operative	moduli formativi sulla tematica delle pari opportunità e sulla valorizzazione delle differenze di genere diffusione di materiale informativo diffusione del Piano delle Azioni Positive
Destinatari	Tutti i dipendenti
Forma di finanziamento	Risorse previste nei capitoli di bilancio destinati alla formazione
Tempistica	2021-2023
Risultati attesi	coinvolgimento del personale nella realizzazione delle azioni positive

Azione N. 8	Allestimento sala mensa
Obiettivo specifico - Finalità	Dare la possibilità ai dipendenti di consumare il pasto durante la pausa pranzo all'interno della struttura.
Descrizione dell'intervento	Attrezzare una stanza del Comune con tavolo, sedie, forno, scaldavivande, frigorifero, armadio.
Personale coinvolto	Responsabili dei servizi
Strategie operative	Trasferimento arredi e attrezzature necessari per l'allestimento, peraltro già disponibili, in un unico spazio fisico da destinare a tale finalità.
Destinatari	Tutti i dipendenti
Forma di finanziamento	Nessuna
Tempistica	2021-2023
Risultati attesi	Ridurre il disagio derivante dal dover consumare il pasto nella scrivania ove si lavora



Azione N. 9	Lavoro agile
Obiettivo specifico - Finalità	1. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro 2. Incremento della produttività del lavoro.
Descrizione dell'intervento	Adempiere al proprio compito di prestazione di lavoro subordinato eseguendola in parte all'interno dei locali dell'Ente e in parte all'esterno, ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Approvare del Piano Organizzativo del lavoro agile entro i termini previsti dalla normativa.
Personale coinvolto	Responsabili dei servizi
Strategie operative	L'attività lavorativa può essere svolta tramite l'utilizzo di strumenti tecnologici
Destinatari	I dipendenti in possesso dei requisiti previsti dal regolamento, ed entro i limiti da esso previsti.
Forma di finanziamento	Eventuali spese per le postazioni e collegamenti informativi
Tempistica	2021-2023
Risultati attesi	Incremento della produttività