



COMUNE DI SANTA GIUSTA
Provincia di Oristano
Bilancio di Previsione 2023/2025

Piano delle azioni positive e delle pari opportunità



COMUNE DI SANTA GIUSTA

Provincia di Oristano

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 15 del 22/03/2023

Oggetto	APPROVAZIONE DELLO STRALCIO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (PIAO), RELATIVO ALLA SOTTOSEZIONE "PERFORMANCE" - PARTE RELATIVA AL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-25
----------------	--

L'anno **duemilaventitre** addì **ventidue** del mese di **marzo** con inizio alle ore **20:40** 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. Masala Gianni Sandro** 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

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, del segretario comunale e dato atto che non si procede all'acquisizione del parere di regolarità contabile, non comportando l'atto riflessi sulla situazione finanziaria dell'Ente,

Richiamato 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;

Richiamato l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il quale stabilisce che:

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

h) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

i) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

j) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

k) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché' per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

l) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché' la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

m) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

n) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché' le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

Preso atto che:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta

Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30.06.2022, n. 132 recante: "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*",

Considerato che, ai sensi del DM 132/2022, il PIAO è composto da una scheda introduttiva e tre "sezioni", organizzate in "sotto sezioni":

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione;
2. Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione (la sezione è organizzata nelle sotto sezioni: valore pubblico, performance, rischi corruttivi e trasparenza);
3. Sezione Organizzazione e capitale umano (declinata nelle sotto sezioni struttura organizzativa, lavoro agile e piano triennale dei fabbisogni di personale);
4. Sezione Monitoraggio, che reca strumenti e modalità di verifica dell'attuazione del PIAO, incluse le indagini sulla soddisfazione degli utenti, nonché i soggetti responsabili;

La sottosezione "*performance*" deve indicare, tra gli altri, gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, ricomprendendo, di fatto, il piano per le azioni positive di cui all'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006,

Visto il piano delle azioni positive (PAP) per il triennio 2022/2024, approvato con delibera G.C. n. 24 del 8.03.2022,

Vista la proposta di piano delle azioni positive (PAP) per il triennio 2023/2025,

Ritenuto di procedere all'approvazione della sottosezione "Performance" - parte relativa agli "obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere" quale stralcio del Piano integrato di attività e organizzazione, dando atto che la stessa confluirà nel PIAO 2023-2025 in sede di sua approvazione,

Riconosciuta la propria competenza a deliberare, a norma dell'art. 11, c. 1, ultimo periodo del D.M. n. 132/2022, il quale prevede che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione negli Enti Locali sia approvato dalla Giunta,

Unanime

DELIBERA

Di approvare la sottosezione "Performance" - parte relativa agli "obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere" quale stralcio del piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) 2023-25, allegata alla presente,

Di dare atto che la sottosezione "Performance" - parte relativa agli "obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere" confluirà nel PIAO 2023-2025 in sede di sua approvazione,

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	21/03/2023	F.to: Dr. Gianni Sandro Masala

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
Firmato digitalmente
Casu Andrea

Il Segretario
Firmato digitalmente
Masala Gianni Sandro

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. **338** del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è **stata pubblicata** sull'albo pretorio online del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal **28-mar-2023** al **12-apr-2023**, 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
Masala Gianni Sandro

Copia conforme all'originale di documento firmato digitalmente, per gli usi consentiti dalla Legge.

Città, li



COMUNE DI SANTA GIUSTA
PROVINCIA DI ORISTANO



COMUNE DI SANTA GIUSTA
PROVINCIA DI ORISTANO

**Piano integrato di attività ed
organizzazione (PIAO) 2023-25**
sottosezione "Performance" - stralcio

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
PER LE PARI OPPORTUNITÀ
2023-2025**



Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 22.03.2023

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.

A ulteriore riprova della stretta correlazione tra performance e piano delle azioni positive è doveroso porre l'accento sul fatto che il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo il modello previsto dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30.06.2022, n. 132 recante: "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", prevede che all'interno della Sezione "Organizzazione e capitale umano", la sottosezione "performance" deve indicare, tra gli altri, gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, ricomprendendo, di fatto, il piano per le azioni positive di cui all'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006.

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 alla data di redazione del piano (**prima metà del mese di marzo 2023**) è la seguente:

Dipendenti a tempo indeterminato						
Categoria	D	C	B	A	Totale	%
Uomini	0	3	2	0	5	23%
Donne	5	10	2	0	17	77%
Totale	5	13	4	0	22	100

La presenza femminile è pari al 77% del totale dei dipendenti ed è superiore a quella maschile in tutte le categorie professionali di inquadramento previste dal CCNL, ad eccezione della Cat. C dove vi è la parità dei sessi.

Le n. 3 posizioni organizzative dell'Ente sono ricoperte per il 100% da dipendenti donne.

Il Segretario comunale in servizio dal 21.10.2021 in convenzione con il Comune di Palmas Arborea è uomo.

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

La presenza femminile è superiore a quella maschile in tutte e quattro le categorie professionali di



inquadramento previste dal CCNL.

La dotazione organica non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne.

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.

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, tutti i dipendenti partecipano ai seminari e corsi di aggiornamento ritenuti necessari.

Nella composizione delle commissioni di concorso e selezioni pubbliche del personale è stata sempre garantita la presenza di entrambi i generi e nei bandi di concorso e selezione è sempre indicato espressamente il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici, in ottemperanza al dispositivo dell'art. 35 del D. Lgs. N. 165/2001.

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

L'applicazione delle norme a tutela della maternità è garantita ai dipendenti senza distinzione di sesso.

2. 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

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	2023-2025
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.• Confermare la flessibilità di orario di ingresso dei dipendenti, con completamento dell'orario di lavoro entro la settimana e comunque entro i termini indicati nel CCNL Funzioni Locali, 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	2023-2025
Risultati attesi	Utilizzazione della flessibilità.

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	2023-2025
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 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 a favore deiminori 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	2023-2025
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	2023-2025
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	2023-2025
Risultati attesi	Miglioramento delle conoscenze professionali e dell'efficienza organizzativa

Azione N. 7	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

**COMUNE DI SANTA GIUSTA**

PROVINCIA DI ORISTANO

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	2023-2025
Risultati attesi	Ridurre il disagio derivante dal dover consumare il pasto nella scrivania ove si lavora

Azione N. 8	Lavoro agile - lavoro da remoto
Obiettivo specifico - Finalità	Conciliazione dei tempi di vita e di 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 nazionale e decentrata.
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	2023-2025
Risultati attesi	Mantenimento dei medesimi livelli di produttività.