COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA
PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2018 – 2020

PRIMA PARTE

PREMESSA AL PIANO DI AZIONI POSITIVE

L'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n° 246" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
Il presente Piano, in continuità con quello adottato con Delibere di Giunta Comunale N. 266/2001, N. 34/2012, N. 165/2014, N. 149/2016 e da ultimo N. 24/2017, concernente l'aggiornamento 2017 di quello triennale 2015/2017, è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità, di garantirne l'applicazione e di continuare nel percorso intrapreso.

IL CONTESTO NORMATIVO NAZIONALE

Fonti normative.
- Legge n. 125 del 10.04.1991, "*Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*".
- D.Lgs. n. 196/2000 "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge n. 144/1999*".
- D.Lgs. n. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche*" e successive modifiche introdotte in particolare dall'art. 21 legge 183/2010 "collegato lavoro".
- D.Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n.5 che stabilisce, per la P.A., l'adozione di 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 donne e uomini.
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*".
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 "*Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*".
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.
- D.Lgs. n. 5/2010 "*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 e impiego*".
- Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "*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.*

L'obiettivo perseguito dalle norme citate è volto ad eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari, attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne.
-facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi .
-adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
- informazione/formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due sessi.

IL CONTESTO DEL COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA
Il Comune di Tempio Pausania da anni promuove azioni tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'amministrazione ed il benessere organizzativo dei propri dipendenti.
L'attenzione alle tematiche di parità e di pari opportunità è stata, in passato, caratterizzata da interventi sporadici e frammentari, senza un reale coordinamento delle azioni.
Il Comitato si è fatto promotore della presentazione del primo piano per il triennio 2012/2014 adottato dal Comune di tempio Pausania ed annualmente ha relazionato in merito all'attività svolta, inviando i relativi verbali alla parte politica e gestionale dell'Amministrazione e sollecitando la realizzazione degli obiettivi dichiarati nel Piano.
Con determinazione del Dirigente del Settore AA.II. E Personale n. 580 del 28/06/2016, è stato rinnovato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), il cui funzionamento è disciplinato dall'apposito regolamento approvato dal Comitato in data 06/12/2011, verbale n. 2.

SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015/2017

Nell'ambito delle politiche di genere nell'Amministrazione, la buona pratica è quella che assume gli obiettivi di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'Ente Pubblico, stimolando innovazione e rendendo visibili criticità rimosse o non considerate come problematiche.

Nel triennio 2012-2014 si è dato avvio nell'ente a varie attività inerenti le pari opportunità, progettate e realizzate nell'ambito degli interventi per migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo, in attuazione delle azioni previste nel piano delle azioni positive per lo stesso triennio.

Con riferimento, invece, alla programmazione per il successivo triennio 2015-2017, si deve dare atto che alla data del 30 settembre 2017 sono stati conseguiti i seguenti risultati sugli obiettivi programmati:

	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI POSITIVE	STATO DI ATTUAZIONE AL 30/09/2017
Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate	Informazione e formazione del personale sulle pari opportunità' e diffusione di una cultura di parita'	Attività formative rivolte ai componenti del CUG al fine di approfondire i principali aspetti di carattere normativo, nonchè ad individuare le problematiche di genere più evidenti nella società e nel mondo del lavoro, in particolare nel nostro Ente, e, come previsto dalla normativa, le buone prassi da adottare in seno alla amministrazione nella prospettiva di garantire pari opportunità a lavoratrici e lavoratori.	Partecipazione alla giornata di formazione in tema "Le discriminazioni: un indicatore negativo da superare per migliorare la produttività e il benessere lavorativo", relatrice la Consigliera provinciale di parità, dott.ssa M. Antonietta Sale, svoltosi a Sassari il 31 marzo 2017
		Implementazione dello spazio informativo sul sito internet in materia di pari opportunità	Attuato
		Creazione di uno spazio informativo sulla intranet comunale	Non attuato
	Lotta al disagio ed alle discriminazioni sui luoghi di lavoro	Studio della possibilità di aprire uno sportello di ascolto	Non attuato
		Attivazione Sportello	Non attuato
Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare	Misure che consentano la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata	Utilizzo della flessibilità oraria per motivi di cura o salute.	Attuato. Ad ogni richiesta avanzata dal personale l'Amministrazione ha trovato le necessarie soluzioni.
		Modifica della fascia oraria di flessibilità parziale per l'entrata e l'uscita per esigenze di conciliazione dei/delle dipendenti.	Attuato. Ad ogni richiesta avanzata dal personale l'Amministrazione ha trovato le necessarie soluzioni.
		Elaborazione e distribuzione di un libretto informativo sui diritti dei dipendenti e le possibilità previste dalla legge e dal CCNL	Non attuato
Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale	Specifiche azioni che consentano di superare gli ostacoli alla pari opportunità nel lavoro e nella carriera	Monitoraggio bandi di concorso e selezione e delle commissioni di concorso al fine di assicurare che nelle selezioni non venga fatta alcuna discriminazione tra donne e uomini	Attuato.

La mancata attuazione delle azioni non è dipesa direttamente solo dall'inerzia del CUG ma anche dal mancato intervento di altri soggetti, sia interni che esterni all'Ente, coinvolti nelle azioni e impediti alla realizzazione da eccessivi carichi di lavoro conseguenti alla loro attività istituzionale.
Con riferimento, invece, all'attività formativa prevista per i componenti del CUG si deve rilevare che nel corso dell'anno 2017 e precisamente nel mese di marzo, il Presidente del C.U.G. e il membro effettivo in rappresentanza dell'Amministrazione hanno partecipato ad un incontro, tenutosi il 31 marzo a Sassari, riservato ai Presidenti di C.U.G., con la Consigliera di Parità della Provincia di Sassari, dott.ssa Maria Antonietta Sale, in tema "Le discriminazioni: un indicatore negativo da superare per migliorare la produttività e il benessere lavorativo".
Il presente piano triennale si propone, quindi, di dare attuazione a quanto non ancora realizzato in particolare nell'ambito dell'obiettivo di informazione e formazione del personale, di riproporre e mantenere anche per il futuro le azioni tese a favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia e, quale elemento innovativo, realizzare un'indagine conoscitiva tra il personale dipendente dell'Ente assunto ai sensi della L. n. 68/99, al fine di rilevare la soddisfazione lavorativa, la congruenza tra le abilità lavorative e le mansioni svolte dal suddetto personale e gli eventuali bisogni di miglioramento.

SECONDA PARTE

ANALISI STATISTICA PERSONALE INTERNO DELL'ENTE LOCALE:

(1) (1) **NUMERO DI MASCHI E FEMMINE. FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL: 30/09/2017**

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI		N.	87 (compreso il Segretario Generale)	100,00%
DONNE	N.	55		63,22%
UOMINI	N.	32		36,78%

(2) **INQUADRAMENTO PROFESSIONALE DEGLI UOMINI E DELLE DONNE, SUDDIVISIONE PER FASCE DI ETA' E LIVELLI D'ISTRUZIONE**

Suddivisione del personale per Settore:

SETTORI	UOMINI	DONNE	TOTALI
Staff Sostegno alle strategie di sviluppo	0	1	1
Settore AA. II. E Personale	3	15	18
Settore Economico-Finanziario – Legale - ICT	3	13	16
Settore Servizi al Patrimonio ed al Territorio	12	8	20
Settore Servizi alla Persona e alle imprese	1	12	13
Servizio Polizia Locale	11	6	17
TOTALE	**31**	**56**	**87**

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A1	0	0
A2	0	0
A3	0	0
A4	1	0
B1	3	2
B2	0	1
B3	3	1
B4	0	1
B5	2	3
B6	2	2
B7	0	1
C1	4	9
C2	2	4
C3	0	3
C4	3	4

C5	1	0
D1	3	9
D2	1	3
D3	1	4
D4	1	3
D5	3	0
D6	0	2
SEGRETARIO	1	0
DIRIGENTI	1	3
TOTALE	**32**	**55**

Dalla rilevazione "Conto annuale 2016" trasmessa alla Ragioneria Generale dello Stato il 30/05/2017 citata in premessa, si evince che:
a) i livelli d'istruzione sono i seguenti:

TITOLO DI STUDIO	**PERCENTUALE DI POSSESSO**
Fino alla scuola dell'obbligo	16,00%
Licenza media superiore	42,00%
Laurea breve	1,00%
Laurea	32,00%
Specializzazione post-laurea/Dottorato di ricerca	1,00%
Altri titoli post-laurea	8,00%

b) l'età anagrafica è per il 46% compresa fra i 30 e i 49 anni, per il 37% tra i 50 ed i 59 anni e per il 17% dai 60 anni in poi.

(3) **ORARIO DI LAVORO**
L'orario settimanale di lavoro di 36 ore (full-time) si articola per la maggior parte dei dipendenti in 5 giornate lavorative dal lunedì al venerdì dalle ore 8,00 alle ore 14,00 ed il martedì e giovedì pomeriggio dalle ore 15,30 alle ore 18,30; i turnisti, invece, articolano l'orario su 6 giorni.
Due dipendenti, avendo optato per il part-time orizzontale, hanno un orario settimanale di 30 ore articolato in 5 giornate.
Attualmente è previsto nel full-time una flessibilità nell'orario di entrata ed uscita di 45 minuti al fine di conciliare le esigenze personali e familiari con quelle lavorative.

(4) **SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	9	20	29
Posti di ruolo a part - time	0	1	1
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	10	20	30
Posti di ruolo a part - time	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	10	10	20
Posti di ruolo a part - time	0	1	1
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo a part - time	0	0	0

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI
Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend nell'ultimo quinquennio

FORME DI LAVORO	ANNO 2013		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Tempo determinato	7	9	16
Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa	3	3	6
Co.Co.Pro.	0	0	0
Lavoro interinale	2	4	6
TOTALE	12	16	28

FORME DI LAVORO	ANNO 2014		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Tempo determinato	2	4	6
Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa	0	0	0
Co.Co.Pro.	0	0	0
Lavoro interinale	0	3	3
TOTALE	2	7	9

FORME DI LAVORO	ANNO 2015		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Tempo determinato	0	3	3
Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa	0	0	0
Co.Co.Pro.	0	0	0
Lavoro interinale	0	1	1
TOTALE	0	4	4

FORME DI LAVORO	ANNO 2016		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Tempo determinato	0	2	2
Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa	0	1	1
Co.Co.Pro.	0	0	0
Lavoro interinale	1	0	1
TOTALE	1	3	4

FORME DI LAVORO	ANNO 2017 (al 30/09/2017)		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0

Telelavoro	0	0	0
Tempo determinato	0	2	2
Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa	0	1	1
Co.Co.Pro.	0	0	0
Lavoro interinale	0	0	0
TOTALE	0	3	3

Dalle precedenti tabelle è possibile rilevare un ricorso costante a forme di lavoro flessibile e/o atipiche con percentuali di forze lavoro femminili e maschili che garantiscono, generalmente, un presenza equilibrata di entrambi i sessi, con casi di netta prevalenza del genere femminile.

(5) **FORMAZIONE**

L'ente annualmente stanzia fondi per la formazione del personale nella misura stabilita dai CCNL attingendo dal fondo per la produttività. Il 70% di tali fondi viene distribuito all'unione dei Comuni a cui è delegata parte della formazione. Dalle ultime informazioni disponibili e relative al 2016 si rappresentano i seguenti dati:

SETTORE	ORE FORMAZIONE DONNE	NUMERO DONNE PARTECIPANTI	ORE MEDIE FORMAZIONE DONNE	ORE FORMAZIONE UOMINI	NUMERO UOMINI PARTECIPANTI	ORE MEDIE FORMAZIONE UOMINI
SOSTEGNO ALLE STRATEGIE DI SVILUPPO	7	1	7			
AFFARI ISTITUZIONALE E PERSONALE	184	8	23	14	2	7
SERVIZI ALLA PERSONA ED ALLE IMPRESE	125	9	13,89	50	1	50
SERVIZI AL PATRIMONIO E TERRITORIO	87	6	14,5	84	6	14
ECONOMICO FINANZIARIO	126	6	21	34	2	17
LEGALE	19	2	9,5	0	0	0
ICT	21	1	21	24	2	12
POLIZIA LOCALE	87	6	14,5	67	6	11,17
TOTALE	656	39	16,82	273	19	14,37

I contenuti della formazione hanno riguardato per lo stesso periodo le seguenti tematiche generali:

Gestione Personale;
Software in uso nell'ente;
Contabilità degli enti locali;
Tributi locali;
Diritto d'accesso e privacy;
Servizi demografici;
Protocollo informatico e archivi;
Appalti per servizi e forniture;
Edilizia pubblica e privata;
Contratti.

Pertanto, si evidenzia che la partecipazione numerica delle donne alla formazione insieme al numero medio di ore è superiore rispetto a quella maschile.

(6) **PRESENZA DI FIGLI**

Presenza di figli minori nei nuclei familiari degli 87 dipendenti:

	Nessun figlio	1 figlio minore	2 figli minori	3 o più figli minori	Figli maggiorenni	Figli minorenni e maggiorenni
DIPENDENTI	30	10	12	2	25	8

Nel corso del 2016 solo 5 lavoratrici con figli minori hanno usufruito di congedi per maternità e parentali per un totale di 435 giornate, così distribuite per causale:

CAUSALE	**N. GIORNATE**
MALATTIA FIGLIO	27
CONGEDO PER MATERNITA'	283
CONGEDO PARENTALE 1° FIGLIO	63
CONGEDO PARENTALE 2° FIGLIO	62
TOTALE	**435**

Altri 9 dipendenti godono di permessi in virtù della **Legge 5 febbraio 1992, n. 104** *"Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"* per esigenze proprie o di familiari ad essi affidati. Gli stessi nel corso dell'anno 2016 hanno goduto di n. 82 giorni e 880 ore di permesso.

In estrema sintesi si può affermare, col supporto dei dati rappresentati, che la presenza delle donne è equilibrata, se non addirittura prevalente nei settori AA. II. E Personale, Economico-Finanziario, Legale e Servizi alla Persona e alle imprese, nonché negli inquadramenti professionali più elevati.
In funzione di ciò, gli obiettivi sotto descritti avranno più che altro la finalità di consolidare e tutelare percorsi già avviati e la sperimentazione di nuove opportunità.

TERZA PARTE

DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Il Comune di Tempio Pausania, considerato il contesto di riferimento, individua e conferma per l'anno 2017 i seguenti OBIETTIVI GENERALI STRATEGICI:
a) Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate attraverso:

- informazione e formazione del personale sulle pari opportunità' e diffusione di una cultura di parita';
- lotta al disagio ed alle discriminazioni sui luoghi di lavoro.

b) Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare con:

- misure che consentano la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

c) Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale mediante:

- il superamento degli ostacoli alla pari opportunità' nel lavoro e nella carriera.

COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA
PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2018 – 2020

QUARTA PARTE

GLI OBIETTIVI DEL PIANO E LE AZIONI POSITIVE DA CONFERMARE ED ATTIVARE

AREE DI INTERVENTO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI POSITIVE	MODALITA'	SOGGETTI COINVOLTI	DESTINATARI	IMPEGNI DI SPESA	TEMPI DI REALIZZAZIONE
FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	Informazione e formazione del personale sulle pari opportunità' e diffusione di una cultura di parita'	Formazione rivolta ai componenti del CUG ed al personale dell'Ente al fine di approfondire i principali aspetti di carattere normativo, nonchè ad individuare eventuali problematiche di genere nel nostro Ente, e, come previsto dalla normativa, le buone prassi da adottare in seno alla amministrazione nella prospettiva di garantire pari opportunità a lavoratrici e lavoratori.	In collaborazione con i dirigenti dei settori si individueranno nell'ambito del Piano della Formazione, interventi formativi per consentire pari possibilità per tutti i dipendenti di partecipare a corsi di formazione ed aggiornamento, promuovendo anche iniziative in house per garantire la massima partecipazione.	Membri del CUG Ufficio personale Unione dei Comuni Consigliera provinciale di Parità	Dipendenti dell'Ente	Si fa riferimento ai fondi che l'ente trasferisce annualmente all'Unione dei Comuni per la Formazione.	2018-2020
		Continua implementazione dello spazio informativo sul sito internet in materia di pari opportunità	Trasmissione al Responsabile dell'Ufficio comunicazione e trasparenza, competente alla pubblicazione delle informazioni sul portale istituzionale, delle informazioni e della documentazione specifica da inserire nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'ente	Ufficio CED CUG Responsabile Ufficio comunicazione e trasparenza	Cittadini del comune	Realizzazione interna all'Ente, senza previsione di specifiche ulteriori risorse	2018-2020
		Continua implementazione dello spazio informativo sulla intranet comunale in materia	Trasmissione al Responsabile dell'Ufficio Segreteria, Protocollo e Archivio, competente alla pubblicazione delle informazioni sulla rete intranet dell'Ente, delle informazioni e della documentazione specifica da inserire nell'apposita sezione della rete interna.	Ufficio CED CUG Responsabile Ufficio Segreteria, Protocollo e Archivio	Dipendenti dell'ente	Realizzazione interna all'Ente, senza previsione di specifiche ulteriori risorse	2018-2020
		Adeguamento del linguaggio utilizzato dall'Amministrazione alle norme introdotte in ordine al rispetto di genere	Predisposizione e diramazione di una direttiva per l'adeguamento del linguaggio utilizzato in tutte le pubblicazioni e i documenti prodotti dall'Ente	Segretario Generale	Cittadini del comune e dipendenti dell'ente	Realizzazione interna all'Ente, senza previsione di specifiche ulteriori risorse	2018-2020

CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO	Adozione di misure che consentano la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata	Utilizzo della flessibilità oraria per motivi di cura o salute.	La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è un tema tipico delle pari opportunità sul luogo di lavoro, che impegnano le organizzazioni pubbliche ad individuare modalità che consentano alla sfera privata ed alla sfera professionale di armonizzarsi per garantire benessere e motivazione, realizzazione sul luogo di lavoro, favorendo anche la qualità dei servizi resi e la produttività. Oltre l'utilizzo del part-time, si valuteranno anche altri strumenti di particolare flessibilità di orario a fronte di effettive e temporanee esigenze di conciliazione determinate dalla necessità di assistere minori, anziani, malati gravi o altri soggetti deboli;	Ufficio personale Dirigente di riferimento	Dipendenti dell'ente che necessitano di particolari forme di flessibilità, in relazione alla necessità di assistere minori, anziani, malati gravi o altri soggetti deboli.	Realizzazione interna all'Ente, senza previsione di specifiche ulteriori risorse	2018-2020
		Modifica della fascia oraria di flessibilità parziale per l'entrata e l'uscita per esigenze di conciliazione dei/delle dipendenti.					
		Sensibilizzazione sul tema dei congedi parentali anche per i padri.	Predisposizione e trasmissione di una informativa sulle possibilità offerte dalla normativa vigente indirizzata ai dipendenti di sesso maschile aventi diritto.	Ufficio personale	Dipendenti di sesso maschile aventi diritto		2018
SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE	Favorire l'integrazione e la valorizzazione del personale disabile assunto ai sensi della L. n. 68/99 nel contesto lavorativo	Indagine conoscitiva della soddisfazione lavorativa, della congruenza tra le abilità lavorative e le mansioni svolte e dei bisogni di miglioramento.	Attraverso azioni di raccordo con il medico competente ed il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, si monitorerà la situazione di benessere del personale assunto ai sensi della Legge n. 68/99 allo scopo di evidenziare eventuali disagi e/o patologie legate all'ambiente di lavoro anche al fine di proporre azioni correttive o azioni mirate di sensibilizzazione.	Ufficio personale	Dipendenti assunti ai sensi della L. N. 68/99	Realizzazione interna all'Ente, senza previsione di specifiche ulteriori risorse	2018
	Lotta al disagio ed alle discriminazioni sui luoghi di lavoro	Studio della possibilità di aprire uno sportello di ascolto	Verifica della possibilità, eventualmente anche con forme di convenzionamento con strutture sanitarie pubbliche o con Enti del territorio che abbiano già avviato tali attività, della fattibilità dello sportello di ascolto.	CUG Consigliera provinciale di Parità	Dipendenti dell'ente che abbiano segnalato situazioni di disagio e/o discriminazione sul luogo di lavoro	Realizzazione interna all'Ente, senza previsione di specifiche ulteriori risorse	2018
		Approvazione del Regolamento di funzionamento dello sportello	Stesura del testo regolamentare inerente il	CUG			2019

			funzionamento e tutela della privacy dei fruitori del servizio				
		Attivazione dello sportello di ascolto	Apertura dello sportello nelle giornate, orari e luoghi prefissati	CUG			2020
	Superamento degli ostacoli alla pari opportunità' nel lavoro e nella carriera	Prosecuzione nel monitoraggio di bandi di concorso e selezione e delle commissioni di concorso al fine di assicurare che nelle selezioni non venga fatta alcuna discriminazione tra donne e uomini	Attraverso l'applicativo in uso presso l'Ente, verifica della previsione - nel testo dei bandi di concorso e selezione - del richiamo alle norme che garantiscono il rispetto delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne e delle determinazioni di nomina delle commissioni esaminatrici per la riserva di un terzo dei posti di componente in favore delle donne.	CUG	Dipendenti dell'ente	Realizzazione interna all'Ente, senza previsione di specifiche ulteriori risorse	2018-2020