



Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Verbale di deliberazione della Giunta

Registro delibere di Giunta N. 7

OGGETTO: Approvazione piano triennale azioni positive 2021/2023

L'anno 2021 il giorno 03 del mese di FEBBRAIO alle ore 12:30 , presso la Sede Municipale si è riunita in videoconferenza la Giunta.

Risultano:

		Presente/Assente
Mattiussi Roberto	Sindaco	Presente
Bertoldi Enzo	Vice Sindaco	Assente
Sartori Roberta	Assessore	Presente
Butà Leonardo	Assessore	Presente
Denittis Elisa	Assessore	Presente
Vocchini Massimo	Assessore	Presente

Assiste la Segretario dr.ssa Cantarutti Luisa la quale accerta la presenza dei componenti in collegamento.

Constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza il sig. Mattiussi Roberto nella qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la giunta adotta la seguente deliberazione:

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO l'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) il quale prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

PRESO ATTO che:

- Detti piani hanno durata triennale;
- La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- Come previsto anche dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04.03.2011 (ad oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"), i Piani in questione rientrano sia nell'attività propositiva che in quella consultiva/di verifica assegnate al Comitato Unico di Garanzia istituito ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 testo vigente e dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183;
- la tematica in contesto si inserisce nel quadro di una vasta normativa sulle pari opportunità sia a livello nazionale che europeo; in particolare, la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego;
- Le azioni positive sono 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 che indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;
- Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

VISTA inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, che indica come sia importante la funzione che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo.

VISTO il Piano delle Azioni Positive, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);

CONSIDERATO che l'organismo che vigilerà e garantirà la tutela delle pari opportunità e del benessere lavorativo sarà il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, la cui istituzione è prevista dall'art. 21 della Legge n. 183 del 4.11.2010;

VISTO il D. Lsg. N. 267/2000 "Testo unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la L.R. n. 17/2004;

Acquisiti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 – 1^comma del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267;

VISTI i provvedimenti emessi dall'Autorità governativa centrale e dagli Organi regionali che hanno disposto le misure urgenti per il contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, in particolar modo l'art. 73 comma 1 del DL 18/2020 e l'art. 11 della Legge regionale 12 marzo 2020, n. 3;

VISTI i decreti del Sindaco n. 5 del 20/03/2020, n. 22 del 14/10/2020, n. 26 del 20/10/2020 e n. 1 del 12/01/2021 con i quali è stato disciplinato, in ottemperanza all'art 73, comma 1 del DL e all'art 11 della Legge regionale 12 marzo 2020, n. 3, lo svolgimento delle giunte e dei consigli comunali mediante videoconferenza, durante il periodo di emergenza per il contenimento del contagio del virus COVID - 19 e sono stati altresì definiti i criteri di trasparenza e tracciabilità per lo svolgimento delle sedute della Giunta e del Consiglio comunale con modalità telematica;

ACCERTATO che la presente seduta è stata convocata e si tiene con modalità telematiche che garantiscono la verifica dell'identità degli intervenuti in videoconferenza;

DATO ATTO che tale modalità ha consentito a tutti i componenti della Giunta di partecipare alla discussione e alla votazione simultanea sul presente argomento all'ordine del giorno;

Ad unanimità di voti resi ed espressi per appello nominale,

DELIBERA

di approvare, per le considerazioni esposte in premessa, quanto segue:

- di dare atto di quanto in premessa che si intende qui integralmente riportato;
- di approvare, per le motivazioni descritte in narrativa il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023", che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);
- di prevedere un monitoraggio periodico delle azioni individuate all'interno del piano e delle misure di conciliazione che saranno attivate in questo Comune nell'arco del prossimo triennio;
- di dare atto che le risorse economiche, eventualmente necessarie, per la realizzazione delle azioni positive contenute nel Piano, verranno quantificate di volta in volta e impegnate con appositi successivi atti, utilizzando risorse messe in bilancio dal Comune o provenienti da altre fonti di finanziamento (provinciali, regionali, comunitarie, ecc.);
- di dare atto che il suddetto Piano sarà gestito trasversalmente, per le rispettive competenze, con l'apporto di ciascuna Area dell'Ente che eventualmente potrà essere coinvolta per l'attuazione delle azioni positive;
- di dare informazione in merito all'adozione del presente atto ai soggetti sindacali;

- di disporre la pubblicazione del Piano triennale delle azioni positive 2021/2023 sul sito istituzionale dell'Ente, sezione "Amministrazione Trasparente – Personale - Contrattazione integrativa" al fine di consentire la massima pubblicità e trasparenza;

DI DARE ATTO che l'Ufficio proponente provvederà a dare esecuzione a tutti i successivi adempimenti conseguenti al presente atto, compresa ogni comunicazione connessa o discendente dal presente;

DI DARE ATTO che il PO responsabile del servizio, provvederà, a sua cura, all'adempimento di tutti gli eventuali obblighi di pubblicità, trasparenza discendenti dal presente atto previsti dal D.Lgs 33/2013 nonché dal Piano anticorruzione adottato dall'Ente;

5) DI DARE ATTO, ai sensi del combinato disposto dall'art.147-bis del D.Lgs. n.267/2000 così come modificato dalla Legge n. 213/2012 e dall'art.5 del Regolamento Comunale sui Controlli Interni, approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 6 del 05.03.2013, che il presente provvedimento rispetta i requisiti di regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e che sussistono tutti i presupposti di regolarità tecnica;

LA GIUNTA COMUNALE

Con votazione unanime e palese,

DELIBERA

di dichiarare, ai sensi della L.R. 21/2003, il presente atto immediatamente esecutivo, attesa l'urgenza di provvedere.

Con separata, unanime e palese votazione, la presente delibera viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi art.1, c.19, LR 21/2003.

Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Ufficio Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: *Approvazione piano triennale azioni positive 2021/2023*

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Comune di San Giorgio di Nogaro, lì 25/01/2021

IL RESPONSABILE
DOTT.SSA FLORA SCHIAFFINO

Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Ufficio Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: *Approvazione piano triennale azioni positive 2021/2023*

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Comune di San Giorgio di Nogaro, lì 25/01/2021

IL RESPONSABILE
F.TO DOTT.SSA FLORA SCHIAFFINO

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
f.to Mattiussi Roberto

Il Segretario
f.to Cantarutti Luisa

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal 08/02/2021 al 22/02/2021 per quindici giorni consecutivi.

Comune di San Giorgio di Nogaro, li 08/02/2021

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to Chiara Pauletto

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 03/02/2021, poiché dichiarata immediatamente esecutiva.

Li 03/02/2021

Il Responsabile dell'esecutività
F.to Chiara Pauletto

Copia conforme all'originale.

Li 08/02/2021

Il Funzionario Incaricato
Chiara Pauletto

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: PAULETTO CHIARA

CODICE FISCALE: PLTCHR84L58G284N

DATA FIRMA: 03/02/2021 17:39:43

IMPRONTA: 4E4B55240680BDC7B2418C605C86012ACAC1FE0CD0110ED53735FFC83BB6E1A3
CAC1FE0CD0110ED53735FFC83BB6E1A367461BC7453E4A04507C9F8F3AD82C3D
67461BC7453E4A04507C9F8F3AD82C3D9CFFF5097C9817941AD11D55534D4423
9CFFF5097C9817941AD11D55534D442346D4FE20292DC9C3CB429F9DE271BC75

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

Il Piano Triennale delle Azioni positive 2021- 2023 è stato predisposto dall'ente, con l'auspicio del miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro".

Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue:

- il D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ed in particolare l'art. 48 dello stesso impone ai comuni di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella 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;
- l'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
- la direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne" precisa ulteriormente quali siano le suddette misure specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire e più precisamente: la cultura organizzativa, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e l'organizzazione del lavoro. Come si legge nella predetta direttiva 23/5/2007 "*... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche*".
- l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- l'art. 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui la valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) dello stesso D.Lgs., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;
- il D.Lgs. n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il "ciclo di gestione della performance" richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- l'art. 21 della L. n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001; più in particolare la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria,

esplicitando che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. 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”. La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale oppure quelle della sicurezza sul lavoro.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di San Giorgio di Nogaro vede coperte a tempo indeterminato n. 41 posizioni rimane 1 posizione di Cat. C/PLA e 2 posizioni di cat. D/PLB vacanti pertanto la dotazione organica prevede 44 posizioni a tempo indeterminato e 1 nuova posizione a tempo determinato.

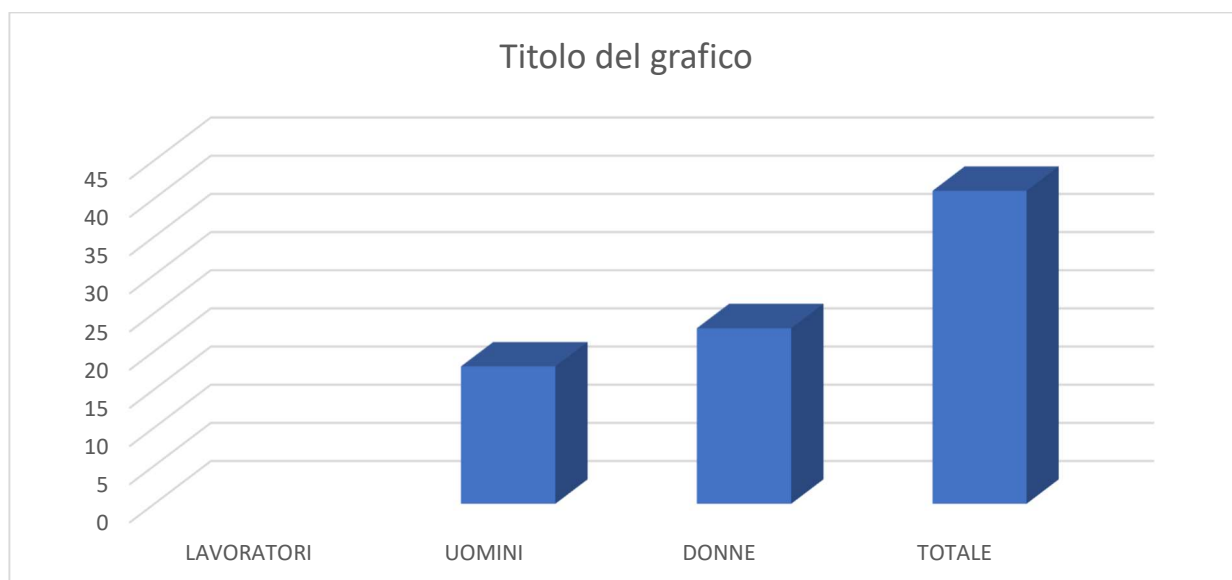
ANALISI ATTUALE – QUADRO DI RAFFRONTO TRA UOMINI E DONNE

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2020, è la seguente:

Descrizione	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	TOTALE POSTI
Posti di ruolo ricoperti a tempo pieno	=	13	16	6	=	35
Posti di ruolo ricoperti a Tempo parziale	=	2	4	=	=	6
Totale	0	15	21	6	=	41

e può essere, rappresentata, distintamente per uomini e donne:

Categoria	A		B		C		D		Dirigenti		TOTALE	
Descrizione	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti di ruolo a tempo pieno	=	=	9	4	8	8	1	5	=	=	18	17
Posti di ruolo a tempo parziale	=	=	=	2	=	4	=	=	=	=	=	6
Totali	0	=	9	6	8	12	1	5	=	=	18	23



Totale donne presenti nell'ente: 23

Totale uomini presenti nell'ente: 18

A questi si aggiunge il Segretario Comunale per cui il numero delle donne presenti nell'Ente è pari a 24.

OBIETTIVI DEL PIANO

Nel corso del prossimo triennio questo Comune intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

Obiettivo 2. 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 3. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 6. 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.)

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DA MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI (OBIETTIVO 1)

Il Comune di San Giorgio di Nogaro si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., 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 finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- ☐ istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
- ☐ effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- ☐ istituzione, anche in forma associata con altri enti, del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di *mobbing*, molestie o discriminazioni in genere;
- ☐ 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*.

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DEL BENESSERE (OBIETTIVO 2)

Il Comune di San Giorgio di Nogaro si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale.

Tali finalità verranno realizzate 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;
- ☐ realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- ☐ formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- ☐ prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- ☐ individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DEI PARI OPPORTUNITÀ (OBIETTIVO 3)

Il Comune di San Giorgio di Nogaro si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- ☐ formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- ☐ previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione, nonché garantire nei Bandi di selezione per

l'assunzione di personale, la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione;

☐ adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ (OBIETTIVO 4)

Il Comune di San Giorgio di Nogaro si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

☐ analisi delle proposte dei dipendenti relative all'orario di lavoro, alle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro;

☐ sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.;

AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE (OBIETTIVO 5)

Il Comune di San Giorgio di Nogaro si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

☐ diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;

☐ incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;

☐ raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);

☐ diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (ad es. posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti *ad hoc*;

☐ diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DEL C.U.G. (OBIETTIVO 6)

Il Comune di San Giorgio di Nogaro si impegna ad istituire, anche in forma associata con altri Enti, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.