



REPUBBLICA ITALIANA
CITTA' DI MAZARA DEL VALLO
Casa Consortile della Legalità

<p>► Registro proposte atti deliberativi n. <u>73</u> del <u>28/10/2020</u> Settore 2° Settore</p> <p>► Proposta depositata all'Ufficio proposte atti deliberativi il <u>28/10/2020</u> con il parere favorevole del Capo del Settore, registrata al n. <u>273</u> anno <u>2020</u>.</p> <p>► Consegnata all'Ufficio del responsabile dei Servizi Finanziari con nota del <u> </u> / <u> </u> e restituita con nota del <u> </u> / <u> </u></p> <p>► Sottoposta all'esame della Giunta Municipale nella seduta del <u>29/10/2020</u>, ore <u>13:40</u></p>	<p>ESECUTIVITA'</p> <p><input type="checkbox"/> Art.12, c. 1°, L.R. 44/1991 e succ. integrazz. e modiff.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Art.12, c. 2°, L.R. 44/1991 e succ. integrazz. e modiff.</p>
--	--

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Atto n. 192 del 29/10/2020

OGGETTO: **Piano triennale delle Azioni Positive 2020 -2022**

L'anno duemila venti addì ventinove (29) , del mese di ottobre, alle ore 13:40 nella sede del Palazzo Municipale, VIA SKYPE.

LA GIUNTA COMUNALE

composta da:

		P	A			P	A
1) Quinci Salvatore	Sindaco		x	4) Reina Michele	Assessore	x	
2) Billardello Vito	Vice Sindaco	x		5) Agate Caterina	Assessore	x	
3) Abbagnato Germana	Assessore	x		6) Giacalone Vincenzo	Assessore	x	

Partecipa il segretario generale dott.ssa Antonina Marascia, presiede la seduta il vice sindaco Vito Billardello.

Il presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sulla seguente proposta di deliberazione relativa all'oggetto.

TESTO DELLA PROPOSTA

Premesso che la legge n.125 del 10 aprile 1991 prevede l'attuazione di una serie di Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;

Vista la direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle Pari Opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Visto l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" che prevede l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche di predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Vista la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, con la quale si sottolinea la necessità che le iniziative di promozione delle Pari Opportunità nella Pubbliche Amministrazioni siano oggetto di pianificazione;

Visto l'art.21 della legge 183/2010;

Vista la Direttiva 4 marzo 2011 concernente 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";

Richiamata la deliberazione di Giunta Municipale n. 113 del 05/08/2014 ad oggetto: "Linee di indirizzo per la costituzione del comitato unico di garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" con la quale questa A.C. ha disposto l'atto di indirizzo per la costituzione del CUG di cui alla legge 4.11.2010 n.183 e della direttiva della presidenza del consiglio dei ministri 4.3.2011";

Richiamata altresì, la determinazione del dirigente del 2° Settore "Gestione delle Risorse" n. 270 del 30/10/2014 con cui è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia di questo Ente e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il Regolamento Comunale per il funzionamento del CUG approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 107 del 8 luglio 2015;

Considerato che nella riunione del 20/10/2020, è stata formulata la proposta del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020 – 2022 da sottoporre per competenza al dirigente del 2° Settore "Gestione delle Risorse";

Dato Atto che, in ottemperanza a quanto previsto nel citato D.L.vo 198/2006, il Piano delle Azioni Positive predisposto da questo comune dovrà essere inviato alla Consigliera di Parità della Regione Siciliana ed alle OO.SS. per la relativa informativa ;

Considerata la necessità di approvare il Piano triennale delle Azioni Positive 2020–2022 che allegato sub lettera "A" al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;

Dato Atto che si prescinde dal parere di regolarità contabile ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 53, comma 1, della l. 142 come recepita con l.r. 48/1991 e ss. mm. ed ii. e dell'art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. 174/2012, convertito con modifiche con l.213/2012, stante che la presente proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;

Attesa la competenza della Giunta Municipale, ai sensi dell'art. 15 c. 3, della l.r. 44/1991 e ss. mm. ed ii.;

Tutto ciò premesso e considerato

DELIBERA

1. **Di approvare** il Piano triennale delle Azioni Positive 2020–2022 , ai sensi del D.Lgs. 198/2006, che si allega al presente atto, sub lettera “A”, per farne parte integrante e sostanziale .
2. **Di disporre** che il presente atto, unitamente al Piano triennale delle Azioni Positive 2020–2022, venga pubblicato all’albo pretorio on-line di questo Comune e sul sito istituzionale dell’Ente, Sezione Amministrazione Trasparente/Personale/Comitato Unico di Garanzia .
3. **Di disporre** che il presente atto venga trasmesso via mail, a cura dell’Ufficio deliberazioni, al Sindaco, al Segretario Generale, a tutti i Dirigenti/Datori di lavoro, a tutti i componenti del CUG, alle OO.SS. e alla RSU nonché al responsabile del sito istituzionale Amministrazione Trasparente.
4. **Di dichiarare** la delibera di approvazione della presente proposta urgente ed immediatamente eseguibile, ricorrendone i presupposti di legge.
5. **Di dare atto** che la presente Deliberazione dovrà essere pubblicata all’albo pretorio on-line e sul sito istituzionale Sezione “Amministrazione Trasparente/Provvedimenti”, ai sensi dell’art. 1, comma 32, Legge 190/2012 e degli artt. 23 e 37 della Legge 33/2013 recanti il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni.
6. **Di dare atto** altresì che del presente provvedimento sarà data notizia sul sito istituzionale alla sezione “Pubblicità Notizia”, ai sensi e per gli effetti dell'art. 18 della l.r. 22/2008, come sostituito dall'art. 6 della l.r. 11/2015.

Responsabile del procedimento Il Funzionario Tit. di P.O. F/to: Dott.ssa Maria Antonietta Provenzano	Proponente Il Sindaco F/to: Dott. Salvatore Quinci
---	---

PARERI

Ai sensi e per gli effetti del combinato-disposto dell'art. 53, comma 1, della l. 142/1990, come recepito con l.r. 48/1991 e successive modifiche ed integrazioni, e dell'art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. 174/2012, convertito con modifiche con l. 213/2012, si esprimono i seguenti pareri:

a) sotto il profilo della regolarità tecnica:

Dopo aver verificato sia sul merito che sul rispetto delle procedure:

- a) la conformità della proposta di deliberazione ai criteri ed alle regole tecniche specifiche;
- b) il rispetto della normativa di settore
- c) il rispetto dei principi di carattere generale dell'ordinamento;
- d) il rispetto dei principi di buona amministrazione;
- e) l'opportunità;
- f) il collegamento con gli obiettivi dell'Ente;

si esprime parere: / FAVOREVOLE / CONTRARIO (vedi motivazione allegata)

Mazara del Vallo, li ...28/10/2020.....

Il Dirigente del 2° Settore

...F/to: dott.ssa M.Stella Marino...

b) sotto il profilo della regolarità contabile:

Dopo aver verificato;

- a) la disponibilità dello stanziamento di bilancio;
 - b) la corretta imputazione;
 - c) l'esistenza del presupposto dal quale sorge il diritto dell'obbligazione;
 - d) la conformità alle norme fiscali;
 - e) il rispetto delle competenze;
 - f) il rispetto dell'ordinamento contabile;
 - g) il rispetto del regolamento di contabilità;
 - h) l'accertamento dell'entrata;
 - i) la copertura nel bilancio pluriennale;
 - l) la regolarità della documentazione;
 - m) gli equilibri finanziari complessivi della gestione e dei vincoli di finanza pubblica;
- si esprime parere: / FAVOREVOLE / CONTRARIO (vedi motivazione allegata)

Mazara del Vallo, li ...28/10/2020.....

Il Dirigente del 2° Settore

...F/to: dott.ssa M. Stella Marino...

-----oOo-----

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione in oggetto;

Visti i pareri di legge;

Ad unanimità di voti resi ed accertati nei modi di legge;

DELIBERA

- 1) **Approvare** la proposta di deliberazione in oggetto che qui si intende integralmente riportata e trascritta.
- 2) **Dichiarare** la presente deliberazione, con separata ed unanime votazione, urgente ed immediatamente eseguibile, ricorrendone i presupposti di legge.

IL VICE SINDACO

dr. Vito Billardello

documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs n. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL SEGRETARIO GENERALE

F/to: dott.ssa Antonina Marascia

L'ASSESSORE ANZIANO

dott.sa Germana Abbagnato

documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs n. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

ATTESTATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

(Vedi referta originale allegata al presente atto)

LA PRESENTE DELIBERAZIONE È DIVENUTA ESECUTIVA:

/ / Dopo il decimo giorno dalla relativa pubblicazione (Art.12, c. 1°, L.R. 44/1991 e s.m.i.)

/x/ Lo stesso giorno dell'adozione, essendo stata dichiarata urgente ed immediatamente esecutiva (Art. 12, c. 2°, L.R. 44/1991 e s.m.i.).

Dalla Residenza Municipale 29/10/2020

IL SEGRETARIO GENERALE

F/to: dott.ssa Antonina Marascia



Repubblica Italiana

CITTÁ DI MAZARA DEL VALLO

Casa Consortile della Legalità

www.comune.mazaradelvallo.tp.it

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
2020 - 2022**

(D.LGS 198/2006 ART. 48)

La dimensione delle pari opportunità uomo-donna nelle strategie di governo e di
sviluppo organizzativo dell'Ente

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n°192 del 29/10/2020

Indice

Fonti Normative.....	pag.3
Premessa	pag.4
Analisi Dati del Personale.....	pag. 4
Pianificazione Obiettivi ed Aree Tematiche	pag.5/8
Tempi di attuazione.....	pag.8
Risorse dedicate.....	pag.8
Monitoraggio.....	pag.8
Durata.....	pag.8

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ
TRIENNIO 2020-2022
(D.LGS 198/2006 ART. 48)**

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

IL CONTESTO EUROPEO

Direttiva 2000/43/CE - Nel giugno 2000, la Commissione Europea adotta un'innovativa strategia in materia di parità fra uomini e donne, infatti per la prima volta tutti i programmi e le iniziative della Pubblica Amministrazione vengono affrontati con un approccio che richiede misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione nelle politiche sociali, economiche, ambientali, urbanistiche, dell'occupazione, della famiglia e perseguendo nella gestione delle risorse umane il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

IL CONTESTO NORMATIVO NAZIONALE E REGIONALE

1. **Legge n. 125 del 10/04/1991** *“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*
2. **Legge n. 53 del 08/03/2000** *“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”*
3. - **D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57)** *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*
4. **D.lgs. n. 198 del 01/04/2006** *“Codice delle pari opportunità”*
5. **Direttiva del 23/05/2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”*
6. **D.lgs. n. 150 del 27/10/2009** *“Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*
7. **Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21)** *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*
8. **Direttiva del 4 marzo 2011** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità *“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”*
9. **Legge Regionale n.6/2014** *“Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”*
10. **Legge n. 124 del 7/8/2015** *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*

PREMESSA INTRODUTTIVA

Secondo quanto disposto dal quadro normativo sopraindicato le Azioni Positive rappresentano misure preferenziali per :

- porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni,
- guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne
- riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Mazara del Vallo consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente.

Per tali ragioni, il Comune di Mazara del Vallo ha individuato e disposto la redazione del Piano di Azioni Positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Tale piano ha durata triennale e può essere finanziato dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001).

Analisi dati del Personale:

Il Piano triennale delle Azioni Positive del Comune di Mazara del Vallo non può prescindere dal contesto in cui opera, al fine di verificare situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne

Dotazione organica al 01.01.2020

Personale a tempo indeterminato

PERSONALE	CAT.A	CAT.B	CAT.C	CAT.D	ADDETT O STAMPA	PO	AP	DIRIGENTI	TOTALE
DONNE	36	66	68	12	0	4	0	2	188
UOMINI	44	34	66	3	1	2	1	1	152
TOTALE	80	100	134	15	1	6	1	3	340

Personale a tempo determinato

PERSONALE	CAT.A	CAT.B	CAT.C	CAT.D	DIRIGENTI	TOTALE
DONNE				7	1	8
UOMINI				3	1	4
TOTALE				10	2	12

Come si evince dalle superiori tabelle, nonostante qualche situazione di squilibrio all'interno delle singole categorie, di fatto il totale delle donne supera quello degli uomini. Pertanto non si ravvisano situazioni iniziali di svantaggio tra dipendenti di sesso femminile e dipendenti di sesso maschile.

Il Piano delle Azioni Positive comunque oltre a presidiare la presenza femminile nelle singole posizioni, mira a riequilibrare le opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Art. 1 **Obiettivi:**

Il Comune, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a. Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b. Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c. Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, l'Amministrazione Comunale conferma quegli obiettivi già fissati nel Piano precedente (2019/2021), che per la loro peculiarità presuppongono azioni continuative da proseguire negli anni successivi, in cui potranno essere implementati e perfezionati, e ne inserisce di nuovi sulla scorta delle attuali esigenze rilevate presso i lavoratori.

In quest'ottica si proseguono le azioni già intraprese per il raggiungimento degli obiettivi prefissati nel triennio precedente, con le dovute integrazioni e modifiche in base alle mutate condizioni dell'Ente, e si pianificano i nuovi obiettivi per l'attuale triennio 2019/2021 come di seguito riportato:

Obiettivo 1: Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere

Obiettivo 2: Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

"Obiettivo 3": Pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale

"Obiettivo 4": Utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5: Sicurezza nei luoghi di lavoro e benessere ambientale

Obiettivo 6: Benessere organizzativo e il clima lavorativo

Art. 2 **OBIETTIVO 1**

Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere

Ambito d'azione: Ambiente di lavoro

Il Comune di Mazara del Vallo si impegna a:

1. porre in essere azioni volte a prevenire e/o combattere [comportamenti aggressivi](#) o violenti di natura psicofisica e verbale, sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di mobbing;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.
3. Porre in essere azioni volte a scongiurare in genere situazioni conflittuali sul posto di lavoro

Art. 3**OBIETTIVO 2****Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale****Ambito di azione: assunzioni**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata , **nel rispetto delle vigenti disposizioni normative**
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. , **nel rispetto delle vigenti disposizioni normative**
3. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere.
Nello svolgimento del ruolo assegnato al dipendente assunto, il Comune di Mazara del Vallo valorizza attitudini e capacità personali senza discriminazioni di genere.

Art. 4**OBIETTIVO 3****Pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale****Ambito di azione: Formazione**

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo particolari forme di accompagnamento, opportunamente individuati dai singoli Dirigenti di Settore, che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente, nel momento del rientro.

Art. 5**OBIETTIVO 4****Utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio****Ambito di azione: Orario di Lavoro**

1. l'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro dell'attenzione la persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità come di seguito :
 - a. Il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste inoltrate dai dipendenti in materia di : Flessibilità di orario, Permessi, Aspettative e Congedi, Disciplina del part-time
 - b. Promozione delle pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori familiari;
2. Migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune assicura ai dipendenti la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando

sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti, da valutare e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.

3. L'Amministrazione favorisce la diffusione, tra i dipendenti della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc...) predisponendo informative tematiche e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica.
4. L'Ente si impegna a favorire la cessione tra dipendenti delle ferie e dei riposi solidali nei casi e nei termini previsti dalla normativa vigente nonché dal CCNL **21/05/2018**

Art. 6

OBIETTIVO 5

Sicurezza nei luoghi di lavoro e benessere ambientale

Ambito di azione: luogo di lavoro

1. L'Ente attua le previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, garantendo:
 - a. L'Aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici,
 - b. L'Aggiornamento dei PDE (Piani di Evacuazione)
 - c. L'Individuazione dei RSPP (Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione)
 - d. L'Individuazioni di squadre di emergenza sulla base dei corsi di formazione effettuati dal personale a disposizione ed in particolare: squadre degli addetti al primo soccorso e squadre degli addetti alle misure antincendio;
 - e. L'Individuazione degli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza)
 - f. La nomina del Medico Competente e l'effettuazione delle visite mediche del personale dipendente sia a tempo indeterminato che determinato al fine della sorveglianza sanitaria.

Per tutte le previsioni dettagliate nel campo della sicurezza sul lavoro e benessere ambientale, l'Ente si impegna a demandare gli adempimenti ai Datori di Lavoro competenti.

2. L'Ente s'impegna a procedere alla costante verifica di questioni riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro al fine di garantire adeguati livelli di benessere organizzativo sul luogo di lavoro ed evitare rischi da stress da lavoro correlato.
3. L'Ente s'impegna ad attuare misure idonee a garantire ambienti di lavoro sani e confortevoli in conformità alla normativa vigente (micro-clima – illuminazione ecc.) anche tramite l'installazione di apparecchiature adeguate, quali presupposti indispensabili e necessari al fine di evitare di incorrere in rischi per la salute di natura igienico- ambientale.
4. Nell'ambito delle misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, l'Ente, fino alla conclusione dell'emergenza, si impegna:
 - a rispettare tutte le prescrizioni ministeriali atte a garantire la prevenzione della diffusione del contagio da COVID-19;
 - ad effettuare una puntuale e tempestiva sorveglianza sanitaria nei luoghi di lavoro, in relazione al contenimento del rischio di contagio da SARS-CoV-2 anche con particolare riguardo alle lavoratrici e ai lavoratori cosiddetti "*fragili*";
 - a regolamentare e a favorire l'espletamento della prestazione lavorativa dei dipendenti comunali in modalità di "lavoro agile/remoto" (smart-working) che nella PA costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa;

Art. 7

OBIETTIVO 6

Benessere organizzativo e il clima lavorativo

Ambito di azione: ambiente di lavoro

1. Valorizzare le buone pratiche e le soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.
2. Garantire forme di equità tra i lavoratori quali (a titolo esemplificativo):
 - Equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro
 - Equità nella distribuzione delle responsabilità commisurate alla cat. di appartenenza
 - Equità nell'assegnazione di premialità accessorie

- Imparzialità nelle decisioni riguardanti i lavoratori
- 3. Garantire la corrispondenza tra il profilo professionale rivestito e il ruolo svolto
- 4. Garantire la realizzazione personale del dipendente nell'ambito delle mansioni assegnate
- 5. Favorire la collaborazione tra colleghi e il lavoro di squadra, anche trasversale, incentivando il personale a mettere a disposizione le proprie conoscenze e le proprie capacità
- 6. il senso di appartenenza all'Ente promuovendone i risultati positivi
- 7. Favorire la carriera e lo sviluppo professionale di ciascun dipendente promuovendo azioni mirate a tale scopo.

Art. 10 **Tempi di attuazione**

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2020 – 2022. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Art. 11 **Risorse dedicate**

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà a reperire ulteriori risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

Art.12 **Monitoraggio**

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio del Piano delle Azioni Positive, le cui risultanze verranno rilevate nella Relazione annuale del CUG

La risultante Relazione verrà altresì pubblicata sul sito internet dell'ente, nella sezione dedicata al CUG al seguente indirizzo <http://www.comune.mazaradelvallo.tp.it/amministrazione-trasparente-aggiornata/personale/comitato-unico-di-garanzia> al fine di consentirne la massima diffusione tra il personale dipendente.

Art. 13 **Durata**

1. Il presente Piano ha durata triennale.
2. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e diffuso tra il personale dipendente.
3. Nel periodo di vigenza, l'Ente s'impegna a raccogliere eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente e a valutarli in previsione dell'aggiornamento del Piano.