

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2020

Ai vertici dell'Amministrazione

Al Nucleo di Valutazione dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

il **CUG** (*Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*) previsto dall'articolo 21 della L. n. 183 del 4 novembre 2010, è stato nominato nel Comune di Avigliano con deliberazione di G.C. n. 137/2016.

Il CUG è composto dalle persone di seguito indicate:

N.	NOMINATIVO	ORGANO	RAPPRESENTANTE
1	IANNIELLI Pina	Membro effettivo	Amministrazione
2	FIORE Rocco	Membro effettivo	Amministrazione
3	PACE Antonella	Membro effettivo	Amministrazione
4	Componente designato dalle OO.SS	Membro effettivo	Rappresentanza sindacale
5	Componente designato dalle OO.SS	Membro effettivo	Rappresentanza sindacale
6	Componente designato dalle OO.SS	Membro effettivo	Rappresentanza sindacale

Le informazioni sul C.U.G. e le sue attività sono pubblicate sul sito istituzionale del Comune di Avigliano, www.comune.avigliano.pz.it. Come previsto dalle 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”, nonché della direttiva n° 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – sottosegretario delegato alle pari opportunità recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA’ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”, la relazione si propone di illustrare la situazione del personale del Comune di Avigliano riferita all'anno 2020, con riguardo all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni. Per la redazione del documento si è tenuto conto dei dati forniti dall'Ufficio Personale/Risorse Umane e Finanziario come risultanti dal FORMAT – allegato 1 alla direttiva Ministeriale - redatto dall'ente ai sensi della citata direttiva 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità.

Si riportano, altresì, gli interventi proposti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021- Aggiornamento anno 2020.

Nella relazione riferita al 2020 verranno pertanto illustrati:

- la situazione del personale dell'Ente, relativamente alla composizione (qualifica, posizione, età, genere) fotografata al 31.12.2020;
- l'organizzazione del lavoro (part-time, congedi parentali, formazione) e il benessere personale.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE (SITUAZIONE AL 01.01.2021)

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
A				4	1					
B				3				1	3	1
C		1	1	5	2			1	3	1
D			2	1			2	1	1	
D3			1							
D7									1	
D – alta specializzazione art. 110 TUEL										
B – art. 90 TUEL										
B – T.D.		1								
C – T.D.										
D – T.D.						1				
D3 – T.D.										
Totale personale	0	2	4	13	3	1	2	3	8	2
% sul personale complessivo	0	5,27	10,52	34,21	7,89	2,63	5,27	7,89	21,05	5,27

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
DIRIGENTE – Segretario Generale			1							
Totale personale			1							
% sul personale complessivo			2,56							

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno			4	11	3	18	81,82	1	2	3	8	2	16	100,00
Part Time >50%		2		2		4	18,18							
Part Time <50%														
Totale		2	4	13	3	22	100,00	1	2	3	8	2	16	100,00
Totale %		9,09	18,18	59,09	13,64	100,00		6,25	12,5	18,75	50,00	12,5	100,00	

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Incarico di Posizione	1	25,00	3	75,00	4	33,33
Incarico di specifica responsabilità art. 70 quinquies	3	75,00	1	25,00	4	33,33
Incarico di specifica responsabilità art. 70 quinquies comma 2 lett. a) ccnl	1	25,00	3	75,00	4	33,33
Indennità di funzione art. 56 sexies ccnl						
Totale personale	4		7		12	100,00
% sul personale complessivo		10,52		18,42		31,58

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE (personale a t.i.)

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		1	2	4	1	8	38,09		2	2	3		8	50,00
Tra 3 e 5 anni										1				6,25
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			2	9	2	13	61,91				5	2	7	43,75
Totale		1	4	13	3	21	100,00		2	3	7	2	16	100,00
Totale %		4,76	19,05	61,90	14,29	100,00			12,5	18,75	43,75	12,5	100,00	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Categoria A	23.756,24			
Categoria B	18.927,95	14.191,60	4.736,35	
Categoria C	32.058,05	29.286,04	2.772,01	
Categoria D	27.628,79	20.526,36	7.102,43	
Categoria D3	41.829,04			
Categoria D7		51.490,08		
Dirigenti / Segretario	73.284,73			
Totale personale	144.200,07	115.494,08	28.705,99	
% sul personale complessivo				

TABELLA 1.6- PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1	100,00			1	100,00
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1				1	100,00
% sul personale complessivo	2,56				2,56	

TABELLA 1.7 -PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Personale di categoria A	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	3	60,00			3	60,00
Diploma di scuola superiore	2	40,00			2	40,00
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	5	100,00			5	100,00
% sul personale complessivo	12,82				12,82	

Personale di categoria B	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	1	20,00	3	33,33
Diploma di scuola superiore	2	50,00	4	80,00	6	66,67
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4	100,00	5	100,00	9	100,00
% sul personale complessivo	10,26		12,82		23,08	

Personale di categoria C	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	8	88,89	5	100,00	13	92,86
Laurea	1	11,11			1	7,14
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	9	100,00	5	100,00	14	100,00
% sul personale complessivo	23,08		12,82		35,90	

Personale di categoria D	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale	4	100,00	6	100,00	10	100,00
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4	100,00	6	100,00	10	100,00
% sul personale complessivo	10,26		15,38		25,64	

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissioni concorso assunzione n. 2 Istr. Dir.	2	40,00	3	60,00	5	29,41	U
Commissione di concorso assunzione n. 1 Assistente Sociale	1	25,00	3	75,00	4	23,53	U
Commissione di concorso Assunzione n.1 Autista	3	75,00	1	25,00	4	23,53	U
Commissione per progressione verticale cat. D	1	25,00	3	75,00	4	23,53	U
Totale personale	7	41,18	10	58,82	17	100,00	
% sul personale	17,95		25,64		43,59		

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Misura conciliazione	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro					1	1								
Personale che fruisce del lavoro agile		1	2	6	1	10			2	1	5	2	10	
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale		1	2	6	2	11			2	1	5	2	10	
Totale %		2,6 3	5,2 6	15,7 9	2,6 3	2,8 9			5,2 6	2,6 3	13,1 6	5,2 6	26,3 1	

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			21			
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			36			
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale						
% sul personale complessivo			3	7,69	3	7,69

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Formazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)		32				32	40,00							
Aggiornamento professionale			8	20		28	35,00		13		8		21	67,74
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (Anticorruzione)			10	10		20	25,00				10		10	32,26
Totale ore		32	18	30		80			13		18		31	
Totale ore %		40,00	22,5	37,5					41,93		58,06			

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Di seguito si riporta il Piano Triennale di Azioni Positive con l'aggiornamento per l'anno 2020 allegato alla deliberazione della G.C. n. 7 del 21.01.2020

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019 - 2021 - AGGIORNAMENTO ANNO 2020

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono dirette 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", come modificato dall'art. 1 del decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 ("Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive") e alla legge 10 aprile 1991, n. 125 ("Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro").

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.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero 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, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Avigliano armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive relativo al triennio 2019-2021, contenente l'aggiornamento all'anno 2020, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro intende essere uno strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Obiettivi

Nel corso del triennio 2019-2021 il Comune di Avigliano intende realizzare un piano di azioni positive finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle pari opportunità;
- Obiettivo 2: tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Obiettivo 3: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Obiettivo 4: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento, di qualifica professionale;
- Obiettivo 5: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Obiettivo 6: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Art. 2

Ambito d'azione analisi dati del personale (Obiettivo 1)

1. L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Personale a tempo indeterminato in servizio al 01.01.2020 (Tab. 1)

DIPENDENTI	NUMERO
DONNE	12
UOMINI	22
TOTALE	34

Al personale riportato nella precedente Tabella vanno aggiunti n. 2 dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato, per un totale di n. 35 dipendenti, così suddivisi per Settore (Tab. 2)

SETTORI	UOMINI	DONNE	TOTALE
AFFARI GENERALI, ISTRUZIONE, CULTURA, SERVIZI ALLA PERSONA	4	6	10
PROGRAMMAZIONE, RISORSE, PROMOZIONE ECONOMICA	2	2	4
PIANIFICAZIONE, GESTIONE E TUTELA DEL TERRITORIO	14	1	15
POLIZIA LOCALE	3	3	6
UFFICIO DI STAFF	0	1	1
TOTALI	23	13	36

Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale, incluso il Segretario comunale (Tab. 3):

CATEGORIA ECONOMICA	UOMINI	DONNE
A1	1	0
A4	2	0
A5	4	0
B1	2	0
B2	1	0
B4	2	2
B7	1	0
C1	1	1
C2	2	3
C3	1	0
C4	1	2
C5	3	0
C6	0	1
D1	0	2
D2	1	0
D3	1	0
D5	0	1
D7	0	1
SEGRETARIO GENERALE	1	0
TOTALI	24	13

Art. 3

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 2)

Il Comune di Avigliano si impegna a prevenire il verificarsi di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

stress lavoro correlato;

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 della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune ha avviato le procedure per l'approvazione del codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, previsto dall'art. 25 del CCNL del 5.10.2001.

Il Comune ha istituito la Commissione comunale per le pari opportunità che, oltre ad avere un ruolo propositivo, svolge un'importante attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.

Il Comune si impegna altresì a costituire il Comitato paritetico sul mobbing che opera per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto,

Art. 4

Ambito di azione: assunzioni (Obiettivo 3)

Non vi sono possibilità per i comuni di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalle norme in materia di accesso agli impieghi alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, comprese quelle di cui alle leggi n. 903/1977, n. 125/1991 e al decreto legislativo n. 196/2000.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

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.

Art. 5

Ambito di azione: assegnazione del posto (Obiettivo 3)

1. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Avigliano valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 6

Ambito di azione: formazione (Obiettivo 4)

Il piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Il Comune si impegna ad inserire nel piano di formazione opportunamente redatto un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Art. 7

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (Obiettivo 5)

Il Comune di Avigliano favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per l'ordinamento dei tempi delle città, di cui alla legge 8 marzo 2000, n. 53.

Il Comune si impegna a inviare la posta di lavoro a casa del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

Art. 8

Ambito di azione: informazione e comunicazione (Obiettivo 6)

Il Comune si impegna a curare la raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.)

La diffusione delle informazioni e dei risultati conseguiti in materia di pari opportunità verrà curata attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet) e mediante incontri di formazione / sensibilizzazione previsti ad hoc.

Art. 9

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da procedere, in corso di vigenza del piano, al suo costante aggiornamento.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel 2020 non è stato predisposto alcun questionario sul Benessere organizzativo. Non sono state comunicate aree critiche per quanto riguarda lo stress lavoro correlato.

L'Ente ha approvato il codice di comportamento nell'anno 2014.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il **Piano della Performance ed il Piano degli Obiettivi 2019/2021** è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 47 del 02.05.2019 e riportata gli **obiettivi strategico / gestionali / operativi** assegnati ai vari settori dell'Ente.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

MODALITA’ DI NOMINA DEL CUG : deliberazione di G.C. n. 137/2016.

BUDGET: =====

RAPPORTI TRA AMMINISTRAZIONE E CUG : trasmissione relazione annuale

COLLABORAZIONI: con NdV e RSU

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Valutata la situazione del personale dell’Ente, il CUG non rileva situazioni di discriminazione.

Le proposte migliorative rinviano a quanto previsto nel Piano azioni Positive 2019-2021.

Avigliano, 30.03.2021