

Allegato A) alla deliberazione G.C. - Si compone di n. 3 pagine.

COMUNE DI FORDONGIANUS

PROVINCIA DI ORISTANO

PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO

2024/2026.

Allegato A) alla deliberazione G.C. - Si compone di n. 3 pagine.

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che il piano prevede sono i seguenti:

1. Promuovere la conciliazione tra la vita lavorativa ed extralavorativa delle donne;
2. Completare la formazione sulla gestione del ruolo professionale;
3. Eliminare le discriminazioni delle pari opportunità fra uomini e donne.

Per il triennio 2024/2026 si prevedono le seguenti azioni positive:

I. Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile dove si prevede che la flessibilità dell'orario di lavoro ordinario è fruibile dal Lunedì al Venerdì e potrà essere in entrata oppure in uscita, ovvero sia:

- l'entrata potrà essere posticipata fino al massimo di minuti 30 rispetto all'orario normale vigente, sia alla mattina (ore 8,00) che al rientro pomeridiano (ore 14,30). Relativamente al solo rientro pomeridiano sarà anche possibile anticiparlo di minuti trenta .

- l'uscita potrà essere posticipata sino al massimo di minuti 30 rispetto all'orario ordinario, sia alla mattina che in occasione del rientro pomeridiano. Relativamente alla sola uscita pomeridiana sarà anche possibile anticiparla di minuti 30, decorrenti dalle ore 17,30.

L'ampliamento della fascia oraria di lavoro autogestito favorisce l'organizzazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro;

II. Formazione in orario di lavoro. Il piano di formazione dell'Ente prevede che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro. Tale modalità organizzativa favorisce senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione.

Queste modalità organizzative saranno mantenute per tutto il triennio 2024/2026.

III. Formazione finalizzata alla motivazione della carriera: su eventuale richiesta delle RSU o della Consigliera di pari opportunità, il Comune si impegna ad organizzare specifici corsi di motivazione alla carriera riservati ai dipendenti.

IV. Banca delle ore: In accordo con le parti trattanti si prevede di regolamentare gli istituti dell'orario flessibile (in entrata e in uscita), dello straordinario e della banca ore, addivenendo alla completa definizione dell'Accordo in oggetto La banca delle ore consente alle lavoratrici ed ai lavoratori una maggiore flessibilità nella gestione del proprio tempo di lavoro. Ogni lavoratrice/lavoratore dovrà richiedere espressamente di avvalersi della banca delle ore ed indicare la quantità delle ore che devono confluire nel proprio conto individuale.

V. Valutazione delle prestazioni e dei risultati: tra i vari criteri non è consentita la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica.

VI. Prevenzione mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

VII. Congedi parentali: il Comune di Fordongianus è impegnato non solo ad applicare puntualmente la vigente normativa, ma ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. E' in corso di ultimazione una specifica iniziativa di sensibilizzazione consistente nella predisposizione di un manuale informativo da consegnare a tutti i dipendenti.

Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le RSU o con la Consigliera di parità.

VIII. Molestie sessuali: il Comune di Fordongianus s'impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U.

IX. Rilevazione del Clima L'Amministrazione Comunale si impegna a garantire un clima di lavoro finalizzato al miglioramento del benessere organizzativo per il Comune di Fordongianus.