



COMUNE DI BADESI
Provincia di Sassari

Allegato 6 – PIAO 2024/2026

LE AZIONI POSITIVE IN PROGRAMMA PER TRIENNIO 2024/2026 SONO LE SEGUENTI:

AZIONE POSITIVA 1	
Titolo	Ripartizione competenze tra aree
Destinatari	Tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'Ente
Finanziamento	Risorse dell'Ente inserite nel bilancio 2024/2026
OBIETTIVO	Equa distribuzione dei carichi di lavoro
Descrizione intervento	<p>Occorre attenersi ad una equa distribuzione dei carichi di lavoro, attraverso la ripartizione di competenze tra aree e lavoratori in servizio, ferma restando la consapevolezza che un comportamento collaborativo e flessibile è un vantaggio comune.</p> <p>Le nuove competenze, qualora assegnate, devono prevedere forme di passaggio guidato e condiviso, il relativo percorso formativo da svolgersi principalmente in orario di lavoro, e forme di tutoraggio e controllo periodico da parte dei Responsabili di Area.</p>
Tipologia di azione	Costante tutto l'anno
Periodo di realizzazione	Triennio 2024-2026
AZIONE POSITIVA 2	
Titolo	Flessibilità
Destinatari	Tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'Ente
Finanziamento	Risorse dell'Ente inserite nel bilancio 2024/2026
OBIETTIVO	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, da valutare di concerto con il Responsabile di Servizio competente.
Descrizione intervento	<p>Flessibilità dell'orario di entrata e di uscita puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso.</p> <p>Applicazione art. 29 Contratto Collettivo Decentrato integrativo vigente parte normativa.</p> <p>In tale articolo sono state inserite forme di flessibilità ulteriori rispetto a quella ordinaria in particolare: In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:</p> <ul style="list-style-type: none">- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. lgs. N. 151/2001;- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie.

	Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.
Tipologia di azione	Costante tutto l'anno
Periodo di realizzazione	Triennio 2024-2026
AZIONE POSITIVA 3	
Titolo	Formazione
Destinatari	Tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'Ente
Finanziamento	Risorse dell'Ente inserite nel bilancio 2024/2026
OBIETTIVO	Formazione e aggiornamento costante del personale dell'Ente
Descrizione intervento	Attivazione di percorsi formativi finalizzati alla crescita professionale di tutti i dipendenti e accessibili a tutti previa valutazione dell'articolazione degli orari e delle sedi. Attivazione di corsi In House finalizzati al reinserimento lavorativo di personale assente a vario titolo (congedo per maternità, paternità, per esigenze familiari, malattia)
Tipologia di azione	Costante tutto l'anno
Periodo di realizzazione	Triennio 2024-2026

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate nel triennio 2024 – 2026.

LE 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 al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

MONITORAGGIO

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio del Piano delle Azioni Positive, relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.

OBIETTIVI TRIENNIO 2024/2025/2026

L'Amministrazione prevede nel triennio 2024/2025/2026 di:

1. Favorire la partecipazione delle donne dell'Ente a corsi di formazione ed aggiornamento professionale;
2. Tenere in debita considerazione le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità adottando gli opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità che favoriscano l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
3. Garanzia della pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità;
4. Garantire la conoscenza al personale neoassunto mediante consegna diretta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti;
5. Adeguare gli atti regolamentari dell'Ente alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 anche in materia di promozione delle pari opportunità;
6. Garantire il rispetto dei codici di comportamento;
7. Potenziare la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza;
8. Adottare azioni che favoriscano un maggiore coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi dell'amministrazione;

9. Garantire maggiore trasparenza nella fase di valutazione del personale;
Particolare attenzione verrà data alla stesura del documento di valutazione di rischi collegati allo stress lavoro-correlato, ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, sulla base della situazione lavorativa percepita dal personale al fine di porre in essere tutte le eventuali misure correttive e/o migliorative ritenute necessarie;
10. Garantire un'adeguata distribuzione dei carichi di lavoro tra i dipendenti e favorire una sempre maggiore condivisione delle competenze affinché eventuali processi redistributivi dei carichi di lavoro possano svolgersi senza pregiudicare la produttività dei singoli dipendenti coinvolti nel processo redistributivo e gli output dell'Ente.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incentrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.