



COMUNE DI CELLINO SAN MARCO

Provincia di **BRINDISI**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.119 Reg. - Seduta del 31/08/2023

OGGETTO: Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 - Approvazione.

| | | PRESENTI | ASSENTI |
|--|--------------------------|-------------------------|-----------|
| <p>I° SETTORE - AMMINISTRAZIONE GENERALE (Regolarità tecnica)</p> <p>Si esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del T.U.EE.LL. D.Lgs. N° 267/2000</p> <p>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO F.to Dott. Domenico RUGGIERO</p> | Marra Marco | Sindaco | Sì |
| | Del Foro Marina | Vice Sindaco | Sì |
| | Mazzotta Lorenzo | Assessore | Sì |
| | Montinaro Davide | Assessore | Sì |
| | Occhibianco Giada | Assessore | Sì |
| | IN TOTALE (P/A) | | 3 |
| <p>Si esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla conformità a legge, statuto e regolamenti della presente deliberazione (Decreto Sindacale n. 15 del 21/05/2003)</p> <p>IL SEGRETARIO REGGENTE F.to Dott. Domenico RUGGIERO</p> | | | |

L'anno 2023, il giorno 31 del mese di AGOSTO alle ore 19:10 nella sala delle adunanze della Sede Municipale del Comune di Cellino S. Marco, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale sotto la Presidenza del IL SINDACO MARRA Marco e la partecipazione del IL SEGRETARIO REGGENTE Dott. Domenico RUGGIERO.

Il presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti come sopra riportati, dichiara aperta la seduta e invita gli assessori a discutere sull'argomento di cui all'oggetto, premettendo che sulla proposta risultano espressi gli allegati pareri di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/00. Successivamente, dichiarata chiusa la discussione,

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla legge 10/04/1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”;

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede:

“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;

VISTA la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

VISTO l'art. 21 della legge 4/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

VISTA la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

RITENUTO di formalizzare secondo le previsioni del citato D. Lgs 198/2006 un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2023-2025;

VISTO il D. Lgs 165/2001 “Testo unico sul Pubblico Impiego”;

ACQUISITO il parere per la regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. 267/00;

DATO ATTO che si prescinde dall'acquisizione del parere di regolarità contabile in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti e/o indiretti sul bilancio.

CON VOTI unanimi espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025 che si allega al presente atto (allegato A) che ne forma parte integrante e sostanziale;
2. Di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
3. Di trasmettere il presente atto alla Consiglieria di Parità per la Provincia di Brindisi per il rilascio del relativo parere;
4. Di trasmettere altresì il presente atto alla RSU aziendale;
5. Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo, con separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/00.

Verbale letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to MARRA Marco

IL SEGRETARIO REGGENTE
F.to Dott. Domenico RUGGIERO

RELATA DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio On-line di questo Comune oggi e vi rimarrà per la durata di giorni 15 consecutivi.

Cellino San Marco, lì 05/09/2023

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE
F.to Sig.ra SAPONARO Marianna

MODALITA' DI INVIO DELLA DELIBERAZIONE

- AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (ART. 125 T.U. D.Lgs 267/2000) - IN DATA _____ PROT N. _____
- ALLA PREFETTURA (ART. 135 T.U. D.Lsg 267/2000) - IN DATA _____ PROT N. _____

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

Il sottoscritto IL SEGRETARIO REGGENTE, visti gli atti d'ufficio:

ATTESTA

Che la presente Deliberazione è divenuta/diverrà esecutiva il giorno 31/08/2023 per:

- dichiarazione di immediata eseguibilità (art. 134, comma 4, T.U. D.Lgs. 267/2000);
- decorrenza di gg. 10 dall'inizio della pubblicazione (art. 134, comma 3, T.U. D.Lgs. 267/2000);

Cellino San Marco, lì 05/09/2023

IL SEGRETARIO REGGENTE
F.to Dott. Domenico RUGGIERO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 235/2010, del D.P.R. n.445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è rinvenibile per il periodo di pubblicazione sul sito web del comune di Cellino San Marco

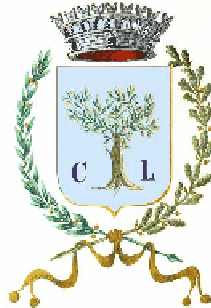
SI CERTIFICA CHE

La presente deliberazione è COPIA conforme all'originale e per uso amministrativo.

Cellino San Marco, lì _____

IMPIEGATO DELEGATO
Antonella SPADARO

ALLEGATO A) alla DELIBERA G.C. N. 119 DEL 31/08/2023



COMUNE di CELLINO SAN MARCO

(Provincia di Brindisi)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2023-2025

(art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246")

Premessa

L'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente 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 nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001.

Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

Fonti Normative

- l'art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001 n°165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D. Lgs. 18 agosto 2000 n°267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D. Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246";
- il DPR 9 maggio 1994 n°487 che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n°300 che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;

- il D. Lgs. 30 giugno 2003 n°196 “Codice in materia di protezione dei dati personali” ove all’art. 112, comma 2 lettera b), ove si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
- il D. Lgs. 25 gennaio 2010 n°5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità, pubblicata sulla G.U. n°173 del 27.07.2007;
- 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 fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- i vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

SITUAZIONE ATTUALE

Il personale in servizio al 31.12.2022 oltre al Segretario Comunale, è di 24 unità così suddivise:

| Situazione della Dotazione Organica al 31/12/2022 | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|--------------|
| Descrizione | Cat A | Cat B | Cat C | Cat D | Totale Posti |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 0 | 1 | 14 | 6 | 21 |
| Posti di ruolo a tempo determinato | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Posti di ruolo a tempo parziale | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 |
| | 1 | 1 | 16 | 6 | 24 |

Distinzione per sesso dei posti ricoperti

| Descrizione | Cat A | | Cat B | | Cat C | | Cat D | | Totale Posti | |
|------------------------------------|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|--------------|----|
| | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 8 | 3 | 3 | 9 | 12 |
| Posti di ruolo a tempo determinato | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Posti di ruolo a tempo parziale | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 |

| | Num. | % |
|---------------|------|----|
| Totale Donne | 12 | 50 |
| Totale Uomini | 12 | 50 |

100
 Totali 24 %

CONSIDERAZIONI

Dalla rilevazione della dotazione organica del personale dipendente si desume che è raggiunta la parità tra i generi.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

OBIETTIVI

Nel corso del triennio il Comune di Cellino San Marco intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente e adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali. Promuovere altresì indagini di

benessere organizzativo. Adottare un Codice etico o di condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini nel luogo di lavoro;

• **Obiettivo 2:** Promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro;

• **Obiettivo 3:** Promuovere attività formative-informative in tema di benessere organizzativo e sicurezza dell'ambiente di lavoro al fine di sviluppare un maggiore senso di appartenenza e motivazione nei lavoratori, stimolando alla creazione di un ambiente relazionale comunicativo e collaborativo e sviluppando il senso di utilità sociale nei dipendenti;

• **Obiettivo 4:** Migliorare la comunicazione, la trasparenza e la circolarità delle informazioni all'interno dell'ente. Ascoltare le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.

(OBIETTIVO 1) Ambito d'azione: benessere organizzativo e ambiente di lavoro

1. L'Ente si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio 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 della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
- Discriminazioni o trattamenti non paritari nei confronti dei dipendenti che ledono il principio di eguaglianza sostanziale.

2. A tal fine l'Ente si attiverà per istituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che lavorerà per prevenire e battere le discriminazioni dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza, e, per la prima volta, all'orientamento sessuale; una tutela che comprende, il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza e che viene estesa all'accesso al lavoro.

Il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" assumerà tutte le funzioni relative al monitoraggio, controllo e supporto sul fenomeno del mobbing e rappresenterà un interlocutore unico, più efficace e completo al quale i lavoratori potranno rivolgersi nel caso subiscano una discriminazione e vogliono porvi rimedio.

3. L'Ente si impegna a verificare la possibilità di realizzare periodicamente indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo.

(OBIETTIVO 2) Ambito di azione: conciliazione vita privata/lavoro

1. L'ente si impegna a perseguire nella messa a punto di azioni finalizzate a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, in particolare nei periodi di chiusura delle scuole primarie.

2. L'ente si impegna altresì a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro, avendo dimostrato da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. Inoltre l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap.

3. Favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario di lavoro e il telelavoro.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Ogni responsabile, in quanto datore di lavoro al quale spetta la gestione e organizzazione delle risorse umane, dovrà adottare tutte le misure idonee a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali, contemperando le esigenze personali delle/i lavoratrici/tori con quelle dell'Amministrazione, senza detrimento della qualità del lavoro anzi potenziando le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente si propone di promuovere le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come la cura dei familiari anziani e/o disabili.

L'Ente si prefigge di assicurare a ciascun dipendente, salvo deroghe dettate da motivi oggettivi, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

L'Amministrazione lavorerà nella direzione di raggiungere un equo trattamento di tutti i dipendenti per eliminare le differenziazioni in termini di rapporto di lavoro.

L'ufficio preposto renderà disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet.

- *Disciplina del "Lavoro agile" Legge 81/2017.*

L'Amministrazione ha applicato la normativa vigente in materia di lavoro agile per emergenza epidemiologica da Covid-19 ed è in itinere l'approvazione del regolamento generale per lo smart working.

(OBIETTIVO 3) Ambito di azione: formazione e informazione

1. Il Piano di Formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni Servizio, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time o telelavoro.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità/paternità/parentale o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o personali o malattia ecc..), prevedendo forme di inclusione e accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori e l'Ente durante l'assenza (con l'invio a domicilio o tramite mail di aggiornamenti continui su sviluppi e cambiamenti normativi e gestionali, sui corsi di formazione in programma con possibilità di recupero successivo se possibile) e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile dell'Ufficio o di chi ha sostituito la persona assente, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative tenute anche da personale interno, per mantenere le competenze ad un livello costante e rendere totalmente operativo nel minor tempo possibile il personale.

3. L'ente si impegna a perseguire l'attività di formazione-informazione in materia di "Prevenzione del mobbing e Benessere Organizzativo" sia tramite affiancamento e counselling¹ specifico per singoli casi che attraverso seminari di approfondimento su tematiche legate al benessere, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili.

¹ *counseling* indica un'attività rivolta a problemi sociali o psicologici. Essa è finalizzata a «consentire ad un individuo una visione realistica di sé e dell'ambiente sociale in cui si trova ad operare, in modo da poter meglio affrontare le scelte relative alla professione, al matrimonio, alla gestione dei rapporti interpersonali, con la riduzione al minimo della conflittualità dovuta a fattori soggettivi», ed è inoltre «un'attività di competenza

(OBIETTIVO 4) Ambito di azione: comunicazione e ascolto

1. l'Ente si impegna a

- istituire di una casella di posta elettronica alla quale i dipendenti possono far pervenire istanze in merito a problematiche lavorative ovvero per migliorare i processi lavorativi;
- SMS informativi al personale non dotato di accesso alla Intranet e di casella di posta elettronica ma dotato di cellulare di servizio;
- bacheche informative nei vari piani/sedi dell'Ente;

2. L'Ente, nella persona del Segretario Generale, si impegna a dare preventiva informazione al costituendo Comitato Unico di Garanzia e alle RSU in merito ad ogni iniziativa che intenda attuare e che abbia riflessi sull'organizzazione del lavoro, sull'attività lavorativa e sui lavoratori (ad es. in materia di orario di lavoro, part-time, formazione, riorganizzazione, mobilità e trasferimenti del personale, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa su tematiche di competenza del C.U.G., ...).

Durata

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2023-2025.

Il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

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

PUBBLICITA'

Dalla data della sua intervenuta esecutività, il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente per 15 gg consecutivi nonché sul sito Internet del Comune, previo avviso di tale ultima pubblicazione all'Albo interno dei dipendenti.