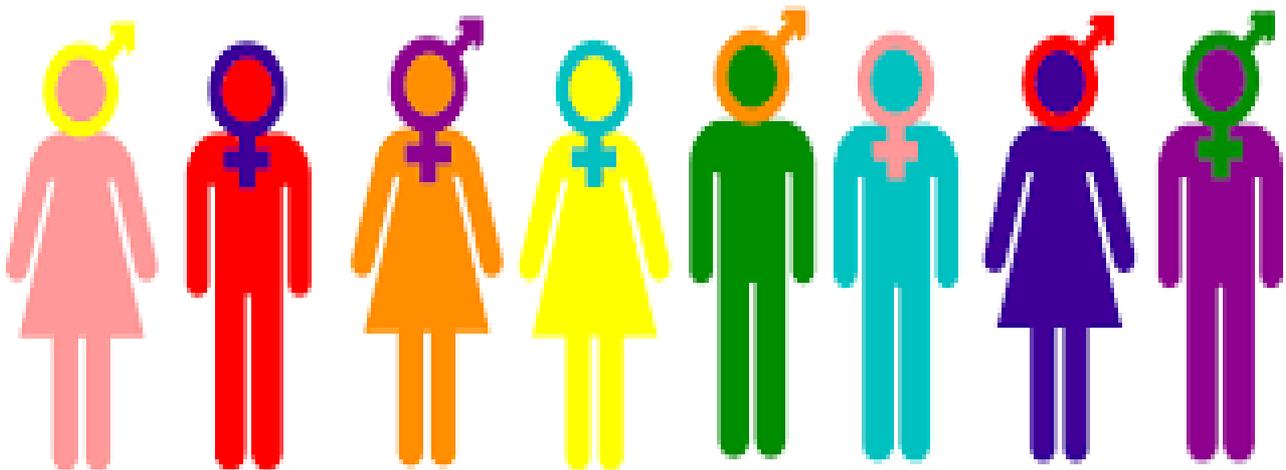


PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
del Comune di Sulmona
TRIENNIO 2022 – 2024



Fonti Normative

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991, recante *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*;
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, *“Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”*;
- Art.7, 54, 57 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006, recante *“Codice delle opportunità tra uomo e donna ai sensi dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”*;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- Direttiva 23 Maggio 2007 del Ministro per la Riforma e Innovazione della Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le Pari opportunità, *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;
- Decreto Legislativo n. 81 del 9.04.2008, *“Attuazione dell’art. 1 della Legge 3.08.2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*;
- Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009, *“Attuazione della Legge 4.03.2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione”*;
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4.11.2010, *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazioni di enti, di congedi, 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”*;
- Direttiva 4.03.2011 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”*;
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*;
- Direttiva 1 giugno 2017 n. 3 in materia di lavoro agile, *“Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*;
- Direttiva n. 1 del 24 giugno 2019 in materia di categorie protette, *“Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 – Legge 23 novembre 1998, n. 407 – Legge 11 marzo 2011, n. 25”*.
- Direttiva n. 2 del 7 agosto 2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*,

Presentazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024

Il presente Piano di Azioni Positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2020/2022 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica.

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano per il triennio 2022-2024 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D. Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con gli altri strumenti di programmazione adottati all'interno dell'Ente (Documento Unico di Programmazione (DUP), Piano della Performance, Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

In particolare la verifica della attuazione delle misure previste nel Piano delle Azioni Positive incide nella misurazione dei risultati conseguiti dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance di cui al D.Lgs. n. 150/2009; tale correlazione tra gli strumenti è confermata dalla citata Direttiva n. 2/2019.

La normativa italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano eletti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Il Piano Azioni Positive individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne; agiscono in maniera specifica e definita in un determinato contesto per la eliminazione di discriminazioni dirette ed indirette e sono destinate ad essere attuate nel tempo finché si rileva una disparità di trattamento.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Gli obiettivi generali del Piano delle Azioni Positive del Comune di Sulmona per il triennio 2022-2024 sono indicati nel presente documento. Le azioni positive di questo piano, in continuità con i precedenti Piani, hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione Comunale.

Per benessere organizzativo, si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo; la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano.

Il Piano delle Azioni Positive è approvato dalla Giunta e, non appena verrà rinnovata la composizione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), sarà inviato al medesimo Comitato e alla Consiglieria di Parità competente territorialmente, al fine di dividerne il contenuto.

LE RISORSE UMANE DEL COMUNE DI SULMONA:

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione dell'organico, distinto per categoria e per genere, dell'Amministrazione Comunale di Sulmona (situazione al 01/01/2022).

Analisi del personale in organico								
Lavoratori	SG e Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Personale in comando	Personale flessibile	Totale
Uomini	1	13	26	20	13	2	2	77
Donne	3	20	21	8	3	0	2	57
Totale	4	33	47	28	16	2	3	134

Analisi dei dati del Personale del Comune di Sulmona in servizio al 01/01/2022 tenendo conto della disaggregazione e del raffronto tra la situazione di donne e uomini

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A1	5	1	6
A2	1	0	1
A3	0	1	1
A4	3	1	4
A5	4	0	4
B1	3	3	6
B2	0	1	1
B3	2	0	2
B4	9	1	10
B5	4	2	6
B6	2	1	3
C1	12	15	27
C2	6	2	8
C3	0	4	4
C4	8	0	8
C5	0	0	0
D1	5	8	13
D2	0	4	4
D3	4	3	7
D4	2	3	5
D5	2	1	3
D6	0	1	1
Personale flessibile	2	2	4
Personale in comando	2	0	2
DIRIGENTI	1	2	3
SEGRETARIO	0	1	1
TOTALE	73	55	134

Calcolo percentuale

Lavoratori	SG e Dirigenti	%	Cat. D	%	Cat. C	%	Cat. B	%	Cat. A	%	Personale in comando	%	Personale flessibile	%	Totale	%
Uomini	1	25 %	13	39 %	26	55 %	20	71 %	13	81 %	2	100 %	2	50 %	77	57 %
Donne	3	75 %	20	61 %	21	45 %	8	29 %	3	19 %	0		2	50 %	57	43 %
Totale	4		33		47		28		16		2		4		134	

Dall'analisi dei dati sopra riportati si evince che le donne prevalgono numericamente soprattutto tra il personale dirigente (75%) e tra il personale con funzioni direttive (61%) mentre gli uomini prevalgono numericamente nelle restanti categorie contrattuali (55%, 71%, 81%). Pertanto si rende necessario favorire il riequilibrio della presenza dei due generi, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198.

OBIETTIVI DEL PAP 2022/2024

Per il triennio 2022/2024 questa amministrazione comunale intende raggiungere i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1: *PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E LA PARITÀ DI GENERE*

OBIETTIVO 2: *PROGRAMMAZIONE DI ATTIVITÀ FORMATIVE CHE POSSANO CONSENTIRE A TUTTI I DIPENDENTI, NELL'ARCO DEL TRIENNIO, DI SVILUPPARE UNA CRESCITA PROFESSIONALE*

OBIETTIVO 3: *SALUTE E BENESSERE E CONCILIAZIONE DEI TEMPI LAVORO/FAMIGLIA*

OBIETTIVO 4: *CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA*

OBIETTIVO 1) – PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E LA PARITÀ DI GENERE

Confermare e rafforzare le azioni positive già intraprese per la parità di genere e favorire, in senso ampio, la rimozione degli ostacoli suscettibili di impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La raccolta e lo studio dei dati disaggregati per genere costituisce la prima dimensione di analisi per rilevare la situazione di fatto di un'Organizzazione rispetto alla promozione delle pari opportunità e della promozione di genere. Si provvederà, pertanto, in collaborazione con il C.U.G, all'annuale compilazione dei dati di genere richiesti dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

In linea con la richiamata Direttiva n. 2/2019, verranno effettuate analisi propedeutiche al fine di valutare la possibilità di promuovere un'analisi organizzativa finalizzata alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti e di tutte le proprie dipendenti.

Si provvederà, inoltre, a continuare a garantire il rispetto della parità di genere nelle Commissioni di concorso.

In un'ottica di trasparenza è essenziale che l'attività dell'Amministrazione si concluda con un'accurata analisi dei risultati ottenuti attraverso l'attuazione delle azioni positive programmate e dei relativi impatti. Si provvederà a rendicontare e valutare le azioni positive realizzate, il grado di informazione e formazione del personale e i dati relativi alla fruizione alle diverse misure di conciliazione e agli istituti dei congedi e dei permessi utilizzati da personale, anche attraverso la compilazione dei dati richiesti dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019.

La raccolta e l'analisi dei dati, la pianificazione e la messa in atto degli interventi per la risposta ai bisogni rilevati ed il monitoraggio e la valutazione dei risultati saranno accompagnati da una costante attenzione ai bisogni prioritari in un'ottica di pari opportunità, anche attraverso il confronto

con i soggetti istituzionali, le realtà operanti nel privato e nel Terzo settore e l'analisi delle buone prassi innovative adottate.

AZIONI:

- a) Compilazione dell'Allegato 1 “*Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai C.U.G.*” previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019;
- b) Compilazione dell'Allegato 2 “*Relazione annuale C.U.G.*” previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019;
- c) Vigilanza del rispetto degli adempimenti applicativi delle principali disposizioni normative in materia di pari opportunità (In via esemplificativa: presenza di pari genere nelle commissioni di concorso e di selezione per il reclutamento del personale; in sede di indicazione di avvisi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di personale, eliminazione della possibilità di privilegio a favore dell'uno o dell'altro sesso e garanzia di esplicita e adeguata motivazione in caso di scelta di candidato di genere maschile a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale da parte di candidati di genere femminile);
- d) Rendicontazione e valutazione delle azioni positive realizzate.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI:

- Organi di indirizzo politico dell'Ente;
- Presidenza del Consiglio dei Ministri (DPO e DFP);
- Segretario Generale;
- Dirigenti/Responsabili di Servizio;
- CUG;
- Servizio Amministrazione del personale;
- Personale dipendente

OBIETTIVO 2) PROGRAMMAZIONE DI ATTIVITA' FORMATIVE CHE POSSANO CONSENTIRE A TUTTI I DIPENDENTI NELL'ARCO DEL TRIENNIO, DI SVILUPPARE UNA CRESCITA PROFESSIONALE

La scelta del personale da avviare alla formazione verrà operata, all'interno di ciascuna fascia, nel rispetto assoluto delle pari opportunità e allo scopo di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Sarà garantita l'adozione di metodologie formative che garantiscano l'accesso da remoto, nonché la previsione di videoregistrazione delle lezioni, al fine di garantire la fruizione differita. Ciò in particolare, al fine di garantire l'accesso da parte, ad esempio, del personale temporaneamente assente dal servizio, del personale part time nonché – in caso di disponibilità ed interesse - anche da parte delle lavoratrici in congedo di maternità e sempre nel rispetto della normativa vigente in materia.

Verrà formulata una proposta formativa in materia di Tutela dei lavoratori esposti allo Stress da lavoro-correlato in collaborazione con il RSPP, il Medico Competente e la Società Igeam Academy che si occupa di formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Al fine di conciliare al massimo i tempi di lavoro con le necessità familiari e garantendo comunque un elevato standard qualitativo, detta attività formativa verrà effettuata mediante attivazione di piattaforma e-learning.

Si auspica, per l'anno 2022, l'attivazione di un percorso di formazione specifica rivolta ai componenti del CUG, la cui composizione è in corso di aggiornamento, per rafforzare le

conoscenze e le competenze in materia di contrasto alla discriminazione di genere sul luogo di lavoro, di smart working e benessere.

AZIONI:

- a) rilevazione delle necessità dei singoli servizi;
- b) predisposizione proposta formativa e attuazione della stessa tenendo conto delle reali esigenze dei servizi e dei dipendenti rivolte sia al personale di categoria che ai dirigenti;
- c) formazione Dirigenti, Posizioni Organizzative, sulle tematiche del benessere organizzativo e relative verifiche;
- d) formazione, aggiornamento e sensibilizzazione del personale, in merito ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;
- e) effettuazione di prove di comportamento, previsti dai vari protocolli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, da adottare in caso di emergenza;
- f) realizzazione di studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione del benessere organizzativo, con la predisposizione di riunioni di settore da vagliare successivamente in sede di Conferenza tra il CUG e l'Amministrazione;

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI:

- Servizio Amministrazione del personale;
- RSPP;
- MEDICO COMPETENTE;
- Segretario Generale
- Dirigenti/Responsabili di Servizio
- CUG
- Personale dipendente

OBIETTIVO 3) SALUTE E BENESSERE E CONCILIAZIONE DEI TEMPI LAVORO/FAMIGLIA

Attraverso questo obiettivo ci si propone di dare impulso alle seguenti attività:

- promozione di azioni e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di equilibrio e di conciliazione tra vita privata e lavoro e conseguentemente tra tempi di vita e tempi di lavoro. In proposito, a conferma della continuità della azione dell'Ente in tale direzione, si richiamano le iniziative già intraprese. L'Ente si è dotata di apposito Regolamento comunale per la disciplina del lavoro agile (Smart Working), approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 05/03/2021 che tiene conto, nell'accesso all'istituto, della sussistenza di particolari situazioni personali o familiari (presenza di figli di età minore di anni 14; presenza, nel nucleo familiare, di soggetti in condizioni di disabilità; sussistenza di particolari esigenze di assistenza di cura di parenti ed affini conviventi ecc ...). L'Amministrazione ha adottato altresì, con Deliberazione di G.C. n. 7 del 18/01/2022, "Nuove disposizioni organizzative relative all'applicazione del lavoro in modalità agile di cui al decreto del Ministro della Funzione pubblica del 08 ottobre 2021" per la gestione dello smart working in relazione al perdurare dello stato di emergenza da Covid-19. Anche in tale ultimo atto si individuano, tra i criteri prioritari per l'accesso al lavoro agile, circostanze necessitanti conciliazione vita-lavoro.
- facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- facilitazione al reinserimento dei dipendenti dal congedo di maternità e/o provenienti da altri settori;

- analisi e programmazioni di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini.

AZIONI:

- a) momenti di comunicazione e informazione per neo papà e neo mamme da distribuire/comunicare ai dipendenti. È necessario, a tal fine, elaborare i contenuti e prevedere una modalità per comunicare in modo tempestivo le opportunità previste;
- b) promozione di una campagna interna finalizzata ad una riflessione sul ruolo dei padri/uomini e sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare;
- c) costante aggiornamento, tramite gli strumenti di comunicazione a disposizione, dei vari tipi di permesso e di congedo;
- d) strutturazione di una procedura per il “buon rientro” dei dipendenti assenti per un lungo periodo (maternità, malattie, ecc);
- e) realizzazione di Indagine Conoscitiva sulle attuali forme flessibili di orario;
- f) realizzazione incontri dirigenti-dipendenti per la rilevazione dei bisogni di flessibilità;
- g) monitoraggio sull’utilizzo dello strumento del lavoro agile (smart working);
- h) predisposizione di un sondaggio sul benessere organizzativo interno all'Ente utile anche al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di ulteriori azioni positive;
- i) acquisizione dei risultati e trasmissione del report all'Amministrazione, al Medico Competente e RSPP per monitorare la situazione complessiva del benessere e la valutazione del rischio da stress lavoro correlato.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI:

- Segretario Generale
- Dirigenti/Responsabili di Servizio
- Medico Competente;
- RSPP;
- Servizio Amministrazione del personale;
- CUG
- Personale dipendente

OBIETTIVO 4) CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

Questo obiettivo si propone di tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, con la rimozione degli ostacoli che generano discriminazioni. Il Comune di Sulmona si impegna a fare sì che non si verificano 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 o indiretta), atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni. Il potenziamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia è finalizzato a migliorare in termini di efficienza ed incisività il ruolo di tale Organismo all'interno dell'Amministrazione informando i dipendenti sul ruolo del C.U.G. curando una sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e delle possibili discriminazioni sui luoghi di lavoro, non solo di genere, comprese le molestie o possibili fenomeni di mobbing.

AZIONI:

- a) informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell’ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l’argomento nei suoi diversi aspetti;
- b) monitoraggio dello sviluppo di casi di mobbing all’interno dell’Ente, a cura del CUG;

- c) predisposizione e diffusione a tutti i dipendenti di un questionario quale strumento utile ad individuare autonomamente probabili condizioni di rischio mobbing;
- d) verifica esito sondaggio e adozione misure finalizzate alla rimozione delle condizioni di rischio mobbing;

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI:

- Servizio Amministrazione del personale;
- Segretario Generale
- Dirigenti/Responsabili di Servizio
- CUG
- Personale dipendente

Il presente Piano ha validità per il triennio 2022 - 2024 e verrà pubblicato sull'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente attraverso i mezzi di comunicazione a disposizione.

Il presente Piano verrà aggiornato annualmente.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento nei termini indicati dalla vigente normativa.