



Città di Eraclea

Città metropolitana di Venezia



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 141 DEL 22/11/2018

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021.

L'anno **duemiladiciotto**, il giorno **ventidue** del mese di **novembre** alle ore **14:45**, nella residenza comunale, convocata nei modi di legge, si è legalmente riunita la Giunta Comunale.

Alla trattazione della presente deliberazione, risultano presenti:

cognome e nome	carica	presente
MESTRE MIRCO	Sindaco	SI
TESO GRAZIANO	Vicesindaco	SI
DORETTO VALENTINA	Assessore	SI
CATTELAN ANGELO	Assessore	SI
FURLAN PATRIZIA	Assessore	SI
VETTORE MICHELA	Assessore	SI

Totale Presenti 6 Totale Assenti 0

Presiede la seduta **Il Sindaco Mirco Mestre.**

Partecipa alla seduta **Il Segretario Generale Dr.ssa Ilaria Piattelli.**

Il Presidente, essendo legale il numero degli intervenuti, dichiara valida l'adunanza per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 48 del D. Lgs. 1 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna prevede che *"le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, (...) predispongono piani di azioni positive, di durata triennale, 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"*;

- la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed 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"*, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni;

CONSIDERATO che gli obiettivi di detto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

RICHIAMATO l'art. 19 *"Pari opportunità"* del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14.09.2000;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n.94 del 21/06/2016 avente ad oggetto *"Approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2016/2018. Integrazione"*;

DATO ATTO che il Piano triennale delle azioni positive 2019/2021:

- con nota del 12/09/2018 prot. n. 23.348 è stato trasmesso alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Venezia per il parere ex art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006;

- con successiva nota prot. n. 78.525 del 24/10/2018, acquisita a protocollo comunale n.27.217 del 25/10/2018, la Consigliera di Parità ha espresso parere favorevole;

PRESA VISIONE del documento *"Piano triennale delle Azioni Positive 2019/2021"*, che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, che risulta rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative di questo Ente;

RITENUTO meritevole di approvazione;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 e art. 147-bis del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, come da allegato foglio che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, ed in assenza del parere di regolarità contabile in quanto il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico/finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Visto l'art. 48 del D- Lgs. n. 267/2000;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. DI APPROVARE, per le motivazioni espresse in premessa, il “Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021”, ai sensi e per gli effetti dell’art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, nel testo allegato A) alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

2. DI DARE adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicizzazione sul sito istituzionale dell’Ente;

3. DI TRASMETTERE altresì copia del presente atto alle OO.SS. e alle RSU.

Inoltre, la Giunta Comunale, valutata l’urgenza imposta dalla necessità di predisporre il Piano Triennale del fabbisogno di Personale, con successiva e separata votazione, ad unanimità di voti,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134 – comma 4 – del D. Lgs.vo n° 267 del 18.08.2000.

Allegati:

- *Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021;*
- *Parere di regolarità tecnica.*

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco
Mirco Mestre

Il Segretario Generale
Dr.ssa Ilaria Piattelli

Le firme in formato digitale sono state apposte sull'originale del presente documenti ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 07/03/2005 n. 82 e s.m.i. (CAD). Il presente atto è conservato in originale negli archivi informatici del Comune di Eraclea ai sensi dell'art 22 del D.Lgs 82/2005.



Città di Eraclea

Provincia di Venezia

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
AI SENSI DELL'ART. 48, COMMA 1, DEL D. LGS. N. 198/2006
TRIENNIO 2019/2021**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. in data

Indice

	Pag.
1. Premessa.....	3
2. Il Comune di Eraclea - La situazione attuale e il personale in servizio.....	4
3. Obiettivi del Piano.....	6
4. Le azioni positive.....	7
5. Durata e pubblicazione.....	11

1. Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dal D. Lgs. n. 198/2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2019/2021.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo sorte per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

L'art. 42 comma 1 del 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:

- a) Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b) Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - c) Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - d) Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti 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;
 - e) 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;
 - f) 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;
- f-bis) Valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

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

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nella Direttiva 4 marzo 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"* l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

L'articolo 48 del predetto D.lgs. n. 198/2006 prevede poi:

- che gli enti pubblici non economici predispongano Piani di Azioni Positive (cd. P.A.P.) 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;
- che i P.A.P. siano predisposti sentiti:
 - gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse,
 - il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni,
 - la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente;
- che detti P.A.P., al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- che 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 sia accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione;
- che i P.A.P. abbiano durata triennale.

2. Il Comune di Eraclea

a) La situazione attuale

Alcuni istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, sono già in funzione:

- a) composizione delle Commissioni di Concorso o Selezione delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi;
- b) presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali. Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera;
- c) costituzione del *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che, nominato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 23.12.2014, si è insediato in data 11.02.2015 ed in data 25.03.2015 ha proceduto all'approvazione del relativo Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato medesimo. Nel corso del triennio 2016/2018 il CUG ha:

- predisposto una sezione nella home page del sito internet istituzionale relativa al comitato, nella quale, oltre ad informazioni di carattere generale, sono stati pubblicati i documenti ufficiali prodotti dal comitato stesso;
 - approvato la sottoposizione ai dipendenti il questionario sul benessere organizzativo;
 - approvato la predisposizione di una proposta di azioni positive da trasmettere all'Amministrazione;
 - monitorato la situazione di benessere organizzativo presso l'Ente;
 - espresso il parere relativamente al "*Regolamento per la disciplina del lavoro a tempo parziale*".
- d) approvazione con Deliberazione di Giunta Comunale n.106 del 10/08/2017 del "*Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Eraclea*";
- e) nomina della Consigliera di Fiducia nella persona dell'Avv.to Zanchin Nadia con decreto del Sindaco n. 24 del 15/11/2018 a seguito di selezione comparativa.

b) Il personale in servizio

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2017, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 31.12.2017

Area	Responsabile di Area		Cat. D		Cat. C		Cat. B	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Area Amministrativa	0	0	0	2	0	0	1	0
Area Economico-Finanziaria e delle Risorse Umane	0	1	0	3	0	4	0	0
Area Servizi al Cittadino	0	1	0	3	2	4	2	1
Area Politiche del Territorio	0	0	2	1	1	3	0	0
Area dell'Ambiente e LL.PP.	1	0	2	0	1	3	5	0
Area Vigilanza	1	0	2	1	4	3	0	1
Totale	2	2	6	10	8	17	8	2
	50%	50%	37,5%	62,5%	32%	68%	80%	20%

Totale dipendenti uomini: 24 (44%)

Totale dipendenti donne: 31 (56%)

Totale complessivo: 55 (100%)

In merito ai Responsabili di Area, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, si specifica che l'Area Amministrativa è stata attribuita al Segretario Generale, mentre alla data del 31/12/2017 le due aree tecniche avevano come unico Responsabile di Area quello dell'Area dell'Ambiente dei Lavori Pubblici..

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali ha determinato la diminuzione del numero dei dipendenti, (si è passati da n. 60 dipendenti dell'anno 2011 agli attuali n. 55) e la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

Di seguito si rappresenta, altresì, la situazione dell'Ente per quanto riguarda il personale a part time:

PERSONALE A PART TIME ALLA DATA DEL 31.12.2017

Area	Responsabile di Area		Cat. D		Cat. C		Cat. B	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Area Amministrativa	0	0	0	1	0	0	1	0
Area Economico-Finanziaria e delle Risorse Umane	0	0	0	1	0	2	0	0
Area Servizi al Cittadino	0	0	0	1	0	1	0	0
Area Politiche del Territorio	0	0	0	1	0	0	0	0
Area dell'Ambiente e LL.PP.	0	0	0	0	0	1	0	0
Area Vigilanza	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale	0	0	0	4	0	4	1	1
	0%	0%	0%	100%	0%	100%	50%	50%

Totale dipendenti uomini: 1 (10%)

Totale dipendenti donne: 9 (90%)

Totale complessivo: 10 (100%)

I suddetti dipendenti sono a tempo parziale per motivi personali e familiari.

Nell'organizzazione dell'Ente è attualmente presente una forte componente femminile, e pertanto è necessario nella gestione del personale porre una particolare attenzione all'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

L'organico complessivo del Comune non presenta situazioni di squilibrio fra generi superiore a due terzi. Non si pone pertanto l'esigenza di favorire il riequilibrio della presenza fra uomini e donne, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006.

Il Piano delle Azioni Positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

3. Obiettivi del Piano

Il Comune di Eraclea nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona delle lavoratrici e dei lavoratori;
- garantire il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;

- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

4. Le azioni positive per il triennio 2019/2020

La sezione 4 dedicata alle specifiche azioni positive da attuare nel triennio 2019/2021 prevede:

- l'inserimento dell'azione "*Crescita personale e professionale*" per garantire lo sviluppo delle conoscenze professionali per il lavoratori in particolari condizioni (part-time, disabili, Legge 104/1992);
- l'inserimento delle azioni "*Stop alla violenza contro le donne*" e "*Punto d'ascolto*" volte a contrastare il crescente fenomeno della violenza contro le donne e di genere;
- l'inserimento delle azioni "*Conosci i tuoi diritti*" e "*Unioni civili e convivenze di fatto: effetti nei rapporti di lavoro*" volte ad aggiornare i dipendenti a seguito delle novità normative intervenute in materia di personale e lavoro.
- il mantenimento dell'azione denominata "*Formazione dei neo-assunti*" in quanto, a seguito dello sblocco del turn-over, si prevede l'assunzione di personale a seguito di numerosi pensionamenti che si verificheranno nel triennio;
- il mantenimento dell'azione denominata "*Rientro dai congedi o da lunghi periodi di assenza*", per garantire facilitare il reinserimento lavorativo dei dipendenti che rientrano al lavoro;

L'Amministrazione Comunale si propone di perseguire i seguenti ambiti di azione:

N. Azione	01
Titolo	CRESCITA PERSONALE E PROFESSIONALE
Destinatari	Lavoratori e le lavoratrici in part-time, disabili e in Legge 104/1992.
Risorse finanziarie	L'azione verrà finanziata con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2019/2021 o con eventuali finanziamenti a carattere regionale o nazionale.
Obiettivo	Garantire ai dipendenti in particolari condizioni (part-time, disabili, permessi per Legge 104/1992) di sviluppare la crescita e la qualificazione professionale.
Descrizione intervento	Molto spesso i corsi di formazione e di aggiornamento sono strutturati con modalità che prevedono spostamenti verso i centri maggiori e con durata giornaliera e pertanto non vengono frequentati dai lavoratori che si trovano in particolari condizioni quali part-time, disabilità o che usufruiscono dei permessi di cui alla Legge 104/1992. Alla luce di tale aspetto, s'intendono programmare dei percorsi formativi che dovranno essere organizzati secondo le esigenze manifestate dai predetti dipendenti, privilegiando corsi in sede di metà giornata oppure corsi on-line.
Strutture coinvolte	Ufficio Risorse Umane

nell'intervento	
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Ente.
Periodo di realizzazione	2019-2020-2021

N. Azione	02
Titolo	STOP ALLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici e la cittadinanza
Risorse finanziarie	L'azione verrà finanziata con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2019-2021 o con eventuali finanziamento a carattere europeo, nazionale e regionale.
Obiettivo	Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza sulle donne.
Descrizione intervento	In occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, prevista per il 25 novembre, verranno organizzate attività volte a sensibilizzare l'opinione pubblica sul dramma del femminicidio e più complessivamente sul fenomeno della violenza sulle donne, mediante convegni, rappresentazioni teatrali, allestimenti e pannelli dimostrativi presso l'atrio e le sale comunali.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Servizi Sociali
Tipologia di azione	Rivolta ai dipendenti e ai cittadini
Periodo di realizzazione	2019-2020-2021

N. Azione	03
Titolo	PUNTO D'ASCOLTO
Destinatari	Tutti i lavoratori, lavoratrici e la cittadinanza.
Risorse finanziarie	L'azione verrà finanziata con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2019-2021 o con eventuali finanziamento a carattere europeo, nazionale e regionale.
Obiettivo	Contrastare la violenza in tutte le sue manifestazioni.
Descrizione intervento	Creare uno sportello di consulenza gratuita specializzata al contrasto della violenza fisica, psicologica e sessuale con dei professionisti che prendono in carico le problematiche per dare informazioni sulle azioni da intraprendere. Lo sportello verrà gestito in convenzione con un'associazione specializzata in antiviolenza e antistalking.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Servizi Sociali

Tipologia azione	di	Rivolta ai dipendenti e ai cittadini
Periodo realizzazione	di	2019-2020-2021

N. Azione	04
Titolo	CONOSCI I TUOI DIRITTI
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Risorse finanziarie	L'azione non comporta costi diretti da parte dell'Amministrazione Comunale.
Obiettivo	Promozione e diffusione di nuovi istituti giuridici
Descrizione intervento	A seguito della stipula del nuovo C.C.N.L. del 21/05/2018, promuovere e diffondere la conoscenza e la comprensione dei nuovi istituti giuridici introdotti quali i permessi a ore per le visite mediche, i permessi a ore per motivi personali o familiari, il congedo parentale a ore, le assenze per le terapie salvavita, congedi per le donne vittime di violenza. L'ufficio Risorse Umane, attraverso la rete intranet, divulgherà appositi comunicati con un'accurata spiegazione sul contenuto dei nuovi istituti giuridici nonché fornirà supporto ai dipendenti per individuare le norme che favoriscano la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita in base alle esigenze manifestate.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Risorse Umane
Tipologia azione	di Rivolta all'interno dell'Ente.
Periodo realizzazione	di 2019 – 2020 - 2021

N. Azione	05
Titolo	UNIONI CIVILI E CONVIVENZE DI FATTO: EFFETTI NEI RAPPORTI DI LAVORO
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Risorse finanziarie	L'azione non comporta costi diretti da parte dell'Amministrazione Comunale
Obiettivo	Aggiornare il personale in relazione alla nuova normativa in materia di unioni civili e convivenze di fatto.
Descrizione intervento	Attivazione di un punto di informazione specialistico del servizio Risorse Umane mirato a dare informazioni e consulenza rispetto alle singole casistiche presentate dai dipendenti, con particolare attenzione ai riflessi fiscali,

	previdenziali e giuridici derivanti dalla nuova normativa in materia di unioni civili e convivenze di fatto.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Risorse Umane
Tipologia di azione	Rivolta ai dipendenti
Periodo realizzazione	2019- 2020 - 2021

N. Azione	06
Titolo	FORMAZIONE NEO ASSUNTI
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici neo-assunti.
Risorse finanziarie	L'azione non comporta costi diretti da parte dell'Amministrazione Comunale.
Obiettivo	Integrazione alla vita lavorativa.
Descrizione intervento	Consegna al neo-assunto di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti verso l'Ente. Presentazione dell'ambiente di lavoro. Affiancamento sul lavoro fino all'integrazione/avvio.
Strutture coinvolte nell'intervento	Tutti gli uffici
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Ente.
Periodo realizzazione	2019 - 2020- 2021

N. Azione	07
Titolo	RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI O DA LUNGHI PERIODI DI ASSENZA.
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Risorse finanziarie	L'azione non comporta costi diretti da parte dell'Amministrazione Comunale.
Obiettivo	Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi, parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.
Descrizione intervento	Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro al lavoro (affiancamento da parte di personale individuato dal Responsabile di Area che li aiuti e li aggiorni su modifiche normative, procedurali e metodiche di tipo organizzativo all'interno dell'ente).

Strutture coinvolte nell'intervento	I Responsabili di Area direttamente interessati.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Ente.
Periodo di realizzazione	2019 – 2020- 2021

5. Durata e pubblicazione

Il presente Piano ha durata triennale (2019/2020/2021).

Il Piano sarà trasmesso al CUG dell'Ente, nonché pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune di Eraclea e in luoghi accessibili a tutti i dipendenti

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

