

COMUNE DI VITTORIA

Comitato Unico di Garanzia

Piano di Azioni Positive

2021-2023

PROGRAMMA TRIENNALE 2021 - 2023

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48 D. LGS. 198/06)

PROGRAMMA TRIENNALE 2021 – 2023

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico che, in deroga al principio di uguaglianza formale, contiene iniziative mirate alla tutela delle Pari Opportunità tra uomini e donne e prevede l'adozione di misure di individuazione e rimozione di qualsiasi discriminazione basata sul genere, l'appartenenza etnica, il credo religioso, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, nell'ottica di promozione di una cultura di inclusione e di valorizzazione delle differenze.

Le Amministrazioni pubbliche, come previsto dall'art. 7 del D.L. 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”*, sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo. Inoltre come previsto all'Art.57, le P.A. sono tenute a costituire al proprio interno il <<Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni>>.

RICHIAMATI

- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”* che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*, secondo cui 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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.
- La Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e delle parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che, citando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, N. 150, recante *“Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*, con il quale si è riconosciuta la rilevanza del principio delle Pari Opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche;
- la Legge 4 novembre 2010, N. 183, recante *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione 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>>”,* che ha apportato modifiche rilevanti al D. LGS n. 165 del 2001, prevedendo, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- la Direttiva 4 marzo 2011, recante “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”, con le quali sono state disciplinate le funzioni del CUG ed assegnati allo stesso compiti propositivi, consultivi e di verifica;
- la **Direttiva Stato n. 2 del 26 giugno 2019** emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”*, dettata dall’esigenza di adottare un’unica direttiva per meglio far convergere le finalità sottese alla normativa sopra richiamata, nonché dall’esigenza di aggiornare la citata direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente, nonché di dover anche adeguare le previsioni di cui alla citata direttiva 4 marzo 2011 in materia di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per meglio coordinare l’azione di tali Comitati con quella svolta da altri organismi previsti dalla legislazione e per favorire un più efficace ruolo dei CUG: **“Articolo 1 “ 1. Con la presente direttiva sono definite le allegate linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice**

delle pari opportunità tra uomo e donna”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. 2. La presente direttiva sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

In attuazione alle disposizioni vigenti, il presente <<Piano di Azioni Positive>>, alla luce del principio del *gender mainstreaming* come valore da perseguire, intende rappresentare uno strumento semplice ed operativo per l’attuazione concreta delle pari opportunità e per la valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

Il presente <<Piano di Azioni Positive>> ha durata triennale e, oltre l’adempimento ad un obbligo di legge, si prefigge lo scopo precipuo di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo all’interno dell’Ente a beneficio sia dei dipendenti che dell’Amministrazione.

Art. 1

LINEE DI AZIONE

Con il “Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023”, il Comune di Vittoria in sinergia ed unità di intenti con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), intende adottare delle misure comportamentali e gestionali finalizzate alla promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le Pari Opportunità, alla valorizzazione del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, alla lotta ed al contrasto ad ogni forma di discriminazione.

A tal fine, rilevanza e priorità vengono attribuite alle seguenti linee di azione:

A- Rafforzamento e valorizzazione del ruolo del CUG;

B- Politiche di reclutamento e gestione del Personale

C- Organizzazione del lavoro e di gestione del capitale umano

D- Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

E- Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

Art. 2

DESTINATARI

I destinatari del presente programma sono tutti i dipendenti del Comune di Vittoria .

Allo stato attuale, secondo i dati forniti dalla “Direzione Risorse Umane”, la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 378

DONNE N. 209 (DI CUI N.1 DIRIGENTE)

UOMINI N. 169 (DI CUI N.3 DIRIGENTI)

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO : N. 4 FUNZIONARI AVVOCATI CAT.D3

DONNE N.2 DONNE (N. 1 A TEMPO PIENO E N. 1 A PART TIME)

UOMINI N.2 UOMINI (N.1 A TEMPO PIENO E N. 1 A PART TIME)

Così suddivisi per Direzioni come da Allegata Tabella A);

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE, come da Allegata Tabella B);

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE, come da Allegata Tabella C);

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend, come da Allegata Tabella D)

Art. 3

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio, con la fattiva collaborazione dei diversi soggetti coinvolti nel processo gestionale dell’Ente, si intendono perseguire i seguenti obiettivi, secondo le linee di indirizzo della Direttiva n° 2 del 26 Giugno 2019:

A- Rafforzamento e valorizzazione del ruolo del CUG

- **Obiettivo 1.** Accrescere le competenze del Comitato Unico di Garanzia.

All’interno dell’Ente Il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) è un soggetto attraverso il quale si intende:

- assicurare, nell’ambito del lavoro pubblico, la parità e le pari opportunità, prevedendo e contrastando qualsiasi forma di violenza fisica o psicologica, di molestia e di discriminazione, in via diretta o indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;

- accrescere la *performance* organizzativa dell'Amministrazione Comunale nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'apparato anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere lavorativo.

Il CUG svolge funzioni propositive e funzioni consultive.

Nell'ambito della **funzione propositiva**, il C.U.G. deve predisporre <<Piani di Azioni Positive>> volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, *mobbing*, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.

Per ciò che concerne, invece, **la funzione consultiva**, il C.U.G. è tenuto a svolgere le azioni necessarie a prevenire le potenziali situazioni di discriminazione, anche formulando dei pareri sui progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione Comunale, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale.

L'Amministrazione Comunale è tenuta sempre ad acquisire il parere del CUG sui piani di azione sopra citati.

Il Cug è un organismo di garanzia che esercita compiti di verifica.

Il CUG ha l'obbligo di relazionare annualmente (entro il 30 marzo) sulla conformità dei Piani Triennali di azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative, al fine di individuare eventuali differenti trattamenti retributivi tra uomo e donna.

Inoltre deve verificare l'assenza di qualsivoglia forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, sul luogo di lavoro, fungendo da sensore delle eventuali situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. Il CUG si rapporta con la Consigliera di Parità, la Consigliera di fiducia, l'OIV, il RSSPP, il Responsabile delle Risorse Umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

Al fine di potenziare ancor di più tale aspetto, il Presidente del Comitato Unico di Garanzia, promuove l'istituzione, in collaborazione con con gli uffici della gestione del personale, di un <<**Nucleo di ascolto**>> interno all'Amministrazione Comunale.

Il Cug è un organismo di garanzia che svolge un'azione di tutela.

Il CUG tutela i dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

CRITERI DI COMPOSIZIONE

IL CUG ha una composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, effettivamente presenti all'interno dell'Amministrazione, e

da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, che siano il più rappresentativi possibile delle componenti del personale in servizio, nonché da altrettanti componenti supplenti

PROCEDURE DI NOMINA

I componenti del CUG vengono designati a seguito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente aperta a tutti i dipendenti. Il mandato dei componenti è rinnovabile purchè gli stessi risultino, ad esito della predetta procedura comparativa, i più idonei allo svolgimento dell'incarico in considerazione dell'attività svolta.

Al fine di perseguire le finalità descritte ai superiori punti, secondo quanto previsto dal D.lgs N. 165/2001 e dalla Direttiva n° 2 del 26 Giugno 2019, il Comune di Vittoria, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, si impegna:

- a) rendere disponibili del CUG risorse umane e strumentali;
- b) realizzare una Piattaforma tecnologica che metta in collegamento il CUG nell'ambito di un network nazionale coordinato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri per favorire anche il confronto e la condivisione di buone pratiche
- c) promuovere la collaborazione tra il CUG, OIV, il RSSPP, IL Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del D.Lgs n. 165/2001.

Per quanto non espressamente previsto nei superiori punti si rimanda al Regolamento vigente sul funzionamento del CUG, giusta Deliberazione della G.C. N. 246 del 31.07.2017.

B- Politiche di reclutamento e gestione del Personale

- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle Pari Opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nelle opportunità di carriera nell'ottica della valorizzazione di genere.

Il Comune di Vittoria si impegna:

- a) ad osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (Art. 35 c. 3, lett.c) D. Lgs N. 165/2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato secondo le modalità stabilite dalla legge. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, si procede secondo la normativa vigente in materia.
- b) a rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle <<Commissioni di Concorso>>, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere che prevedono la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

- c) ad applicare criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali che tengano conto del principio di pari opportunità (Art. 19, commi 4-bis e 5-ter del D.Lgs N. 165/2001; Art. 42, c.2, lett.d) D. Lgs N. 198/2006; Ar. 11, c.1, lett.h) Legge N. 124/2015).
- d) a monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale e non, le indennità e le P.O. al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nell'attribuzione di mansioni e ruoli, il Comune di Vittoria valorizza attitudini e capacità personali. Nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto del benessere psico-fisico degli interessati.
- e) a rispettare in generale il principio di pari opportunità (Art.5, c.2 D. Lgs 165/2001) nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro.

C- Organizzazione del lavoro e di gestione del capitale umano

Obiettivo 3 Migliorare la gestione delle risorse umane e la *performance* organizzativa attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere lavorativo e promuovano le pari opportunità, contribuendo alla creazione di un clima di serenità e professionalità ed a una maggiore qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Il Comune di Vittoria si impegna:

- a) a promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali al fine di valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti;
- b) ad adottare politiche eque di organizzazione del lavoro e di ottimizzazione della produttività del lavoro mirando alle singole unità e relative professionalità;
- c) a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità senza discriminazione di genere, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nonché a valorizzare mediante l'adozione di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, i dipendenti più meritevoli;
- d) a garantire che l'affidamento degli incarichi di responsabilità avvenga sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, è necessario prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

D- Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Obiettivo 4 Promuovere le Pari Opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Il Comune di Vittoria si impegna a promuovere, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, al fine di diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, ed affermare una mentalità organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di

prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di un generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Nel promuovere le Pari Opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, e quindi garantire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione in rapporto proporzionale, è opportuno procedere ad una attenta valutazione delle esigenze di ogni settore e adottare modalità organizzative idonee a garantire l'uguale possibilità di frequentare per le donne e gli uomini, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione di orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno particolari situazioni familiari oppure orario di lavoro part-time.

Obiettivo 5 Adottare strategie di flessibilità oraria in una logica costruttiva e dinamica tra i bisogni degli individui e le esigenze dell'Ente

Il Comune di Vittoria si impegna:

- a) ad attuare tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In particolare, in base alla presenza di situazioni contingenti locali, regionali e nazionali, è favorevole, in applicazione alla Legge n. 81 del 22 maggio 2017, alle sperimentazioni di lavoro agile/smart-working e, in ogni caso, a riconoscere priorità (Art. 18, c. 3-bis Legge N. 81/2017) alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'Art. 16 T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D. Lgs N. 151/2001), ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità (Art.3,c.3 Legge N. 104/1992).
- b) a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- c) a promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizione di svantaggio personale, sociale e familiare al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non legate esclusivamente alla genitorialità.
- d) a facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio e favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi ed agli interventi di conciliazione degli orari, prevedendo articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- e) a dare piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali e delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".
- f) a favorire il reinserimento lavorativo del personale dipendente dopo un'assenza prolungata per congedo di maternità/paternità o per esigenze familiari, mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e mediante la programmazione di percorsi formativi, predisponendo i seguenti interventi:

- 1) attivazione di appositi flussi informativi tra i lavoratori e l'ente durante l'assenza (invio di posta a casa del dipendente assente);
- 2) previsione di speciali forme di accompagnamento che prevedano l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o dal/dei dipendente/i in sostituzione durante l'assenza;
- 3) adozione di iniziative formative mirate a colmare eventuali lacune e acquisire le competenze richieste.

E- Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

- **Obiettivo 6.** Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulle tematiche afferenti alle pari opportunità e all'uguaglianza di genere.

Il Comune di Vittoria si impegna a favorire una maggiore condivisione delle azioni positive che intende intraprendere ed un'attiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi che si prefigge in tema di pari opportunità, mediante i seguenti interventi:

- 1) Programmazione di incontri di sensibilizzazione e di informazione rivolti a Dirigenti e Responsabili dei Servizi sul tema delle Pari Opportunità;
- 2) Incarico agli Uffici di competenza (URP, Servizi Sociali, Centro Donna, ecc...) a provvedere alla raccolta di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc...);
- 3) Diffusione interna al personale dipendente di materiale informativo sui temi delle Pari Opportunità di lavoro, di dati, normativa e disposizioni sul tema delle pari opportunità;
- 4) Redazione di un modulo di formazione sulle Pari Opportunità rivolto ai dipendenti comunali, con incontri di informazione/sensibilizzazione previsti *ad hoc*;
- 5) Divulgazione a tutta la cittadinanza degli intendimenti programmatici in tema di Pari Opportunità e pubblicazione di normative, disposizioni e novità sul tema delle Pari Opportunità, incluso il presente <<Piano di Azioni Positive>>, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito ufficiale).

- **Obiettivo 7.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, *mobbing*, discriminazioni e garantire condizioni di sicurezza per tutti.

a) Il Comune di Vittoria 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.

- b) Il Comune si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, ad adottare con proprio atto il Codice di Comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.
- c) Il Comune, attraverso il CUG, si impegna a:
- promuovere le pari opportunità di tutti i dipendenti, senza distinzione di sesso e/o età;
 - operare per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del *mobbing* a tutti i livelli;
 - tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori;
 - garantire un ambiente di lavoro sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto;
 - assicurare la messa in sicurezza degli ambienti di lavoro con abbattimento di eventuali barriere architettoniche;
 - promuovere le celebrazioni e le ricorrenze civili inerenti le tematiche sulla parità di genere (25 novembre, 8 marzo ecc...), avvalendosi della collaborazione e sinergia di tutte le realtà associative operanti nel territorio (centri antiviolenza, club service, associazioni culturali, associazioni no profit);
 - vigilare sui sistemi di distribuzione dei carichi di lavoro tra i dipendenti di ambo i sessi.
- d) In caso di segnalazioni di situazioni di disagio e malessere in ambito lavorativo, il Comune, su proposta del CUG, si impegna ad attivare meccanismi di tutela e ad adottare misure correttive appropriate.
- e) Assicura attraverso gli uffici della gestione del personale la collaborazione al Presidente del Comitato Unico di Garanzia, nella istituzione di un **“Nucleo di ascolto interno all’Amministrazione”**.
- f) In caso di segnalazioni di situazioni di estrema gravità, il CUG, sentita la Consiglieria Provinciale di Parità, si riserva di proporre all’Ente soluzioni e/o provvedimenti..

Art. 4

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

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