



COMUNE DI OTTANA

Provincia di Nuoro

Piano di azioni positive triennio 2020 – 2022

[Articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i.

«Codice delle pari opportunità»]

1... le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici ... 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... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.

«L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale... Gli enti locali e regionali, che sono gli ambiti di governo più vicini ai cittadini, rappresentano i livelli d'intervento più idonei per combattere il persistere e il riprodursi delle disparità e per promuovere una società veramente equa. Essi possono, nelle loro sfere di competenza ed in cooperazione con l'insieme degli attori locali, intraprendere azioni concrete a favore della parità.

[dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck]

PREMESSA

Il presente Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2020/2022 è predisposto in attuazione del decreto legislativo n.198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

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 a 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 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;
- 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 citato Codice, 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 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.

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. Sono misure **"speciali"** in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e **"temporanee"** in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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 posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, 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 nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone 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.

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.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea, ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

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.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Le azioni del PAP potranno, pertanto, essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzativi, di nuove proposte o di bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Il presente Piano di azioni positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Ottana [www.comune.ottana.nu.it].

ARTICOLO 1 – Alcuni dati sul personale del comune di Ottana

Il patrimonio più importante di cui dispone l'amministrazione è costituito dal capitale umano: le persone sono una risorsa sempre più fondamentale sia per il raggiungimento degli obiettivi, sia per la gestione dei processi di cambiamento che in questi anni hanno caratterizzato la pubblica amministrazione.

L'organizzazione attuale dell'ente ha come sue finalità principali:

- rispondere tempestivamente ai bisogni della comunità locale attraverso modelli organizzativi funzionali all'attuazione delle strategie e dei programmi definiti dagli organi di direzione politica;
- assicurare la crescita della qualità dei servizi attraverso l'efficiente impiego delle risorse, l'ottimizzazione dei processi, il miglioramento della qualità e della quantità delle prestazioni, sia con riferimento ai servizi resi direttamente che per il tramite di enti e organismi partecipati dal Comune o esternalizzati;
- valorizzare le risorse umane dell'ente premiando il merito e promuovendo la crescita professionale;
- assicurare condizioni di pari dignità nel lavoro e di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

La tabella che segue riepiloga la situazione del personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 31 dicembre 2019:

Categoria	Personale in servizio	
	Totale	di cui part-time
Segretario Comunale	1	1
Responsabili titolari di P.O	3	2
Categoria D	1	0
Categoria C	6	1
Categoria B	3	0
Categoria A	0	0
Totale	14	4

Come emerge dalla tabella sopra riportata, il personale in servizio al 31 dicembre 2019 è pari a 14 unità, compreso il segretario comunale.

Delle 14 unità di personale 3 unità sono in regime di part time. Inoltre, l'effettiva entità numerica della forza lavoro disponibile deve tener conto dell'applicazione di alcuni istituti di derivazione sia normativa, sia contrattuale, che ne riducono sensibilmente la consistenza come, a titolo puramente esemplificativo, i benefici di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e s.m.i. «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate».

Volendo fare un'analisi più accurata della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato, è opportuno classificare i dipendenti distribuendoli per genere, per età e per categoria professionale, così come risulta dalla seguente tabella:

Inquadramento	Classi di età									
	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Categoria A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Categoria B	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Categoria C	0	0	1	0	0	0	0	1	3	1
Categoria D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Responsabili titolari P.O.	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0
Segretario comunale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale	0	1	1	3	1	0	1	1	3	3

Guardando alla **distribuzione per genere** dei dipendenti comunali, possiamo dire che si tratta di un universo composto, in maniera quasi equivalente, da donne e da uomini, con una leggera prevalenza delle prime [8] sui secondi [6]. L'incidenza del genere femminile è infatti pari al 57,15%.

Relativamente all'**età anagrafica**, la tabella sopra estesa evidenzia un invecchiamento del personale. Infatti, l'età media dei dipendenti comunali è di 53 anni rilevata a fine 2019, l'età media per le femmine è di 54 anni, mentre per i maschi è di 52 anni.

Le assunzioni programmate per il 2020 dovrebbero comportare un cambiamento di rotta con un aumento della consistenza di personale più giovane.

Anche il **titolo di studio** è un ottimo indicatore del livello qualitativo di qualsiasi organizzazione, ivi compreso il comparto pubblico.

La tabella che segue analizza il personale comunale dipendente, escluso il Segretario Comunale, evidenziando che il 38% di tale personale ha acquisito la laurea triennale, magistrale o vecchio ordinamento e il 31% il diploma di scuola superiore:

PERSONALE NON DIRIGENZIALE						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO DI STUDIO	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma superiore	3	23,08	1	7,69	4	30,77
Diploma di scuola superiore	1	7,69	3	23,08	4	30,77
Laurea	0	0	1	7,69	1	7,69
Laurea magistrale	2	15,39	2	15,39	4	30,77
Totale personale	6	46,15	7	53,85	13	100

ARTICOLO 2 – Obiettivi generali del P.A.P. triennio 2020-2022

Data la sostanziale equivalenza dei generi nella distribuzione del personale tra le categorie e la prevalenza femminile sul totale del personale, come evidenziato nell'analisi del contesto sopra riportata, il Piano delle azioni positive del Comune di Ottana per il triennio 2020/2022 sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, nonché a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, all'interno dei seguenti ambiti d'azione, rappresentanti le linee direttrici ovvero gli obiettivi programmatici nell'ambito dei quali indirizzare l'operato dell'Amministrazione comunale.

AMBITO D'AZIONE 1 – AMBIENTE DI LAVORO

Il Comune di Ottana si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- 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.

Il Comune si impegna, altresì, a prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

Al fine di contrastare eventuali fenomeni che possano minare la serenità del personale, l'Amministrazione ammette tutte quelle iniziative, anche sulla base di proposte e/o segnalazioni individuali, che possano contribuire alla rimozione di eventuali "situazioni critiche" e/o "di disturbo", o comunque tali da pregiudicare l'ambiente di lavoro.

Dovrà essere riposta da parte dei Responsabili di settore costante e particolare attenzione sul monitoraggio dei carichi di lavoro in capo al personale assegnato, avuto riguardo anche alla eventuale differente complessità dei processi attribuiti ai collaboratori, al fine di evitare situazioni di conflittualità interna e/o di inefficienza da stress correlato.

In considerazione di ciò, dovranno essere adottate tutte le misure tese a ripartire in maniera congrua ed equilibrata i carichi di lavoro del personale che risulti assente dal servizio.

AMBITO D'AZIONE 2 – AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Nell'ambito delle risorse annualmente disponibili, ciascun responsabile di settore dovrà consentire in maniera eguale a uomini e donne di frequentare i corsi di aggiornamento preventivamente individuati e ritenuti necessari.

Particolare attenzione dovrà porsi nella programmazione e nell'esecuzione dei corsi di formazione eseguiti in house affinché l'articolazione degli orari dei medesimi non risulti pregiudizievole nei confronti del personale:

- con orario differenziato;
- in regime di part-time;
- impegnato nell'assistenza familiare;
- fruente di tutele in relazione alla personale condizione psico-fisica

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del personale coinvolto nella sostituzione, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

AMBITO D'AZIONE 3 – CONCILIAZIONE VITA - LAVORO

L'Amministrazione si impegna, anche mediante l'organizzazione di incontri informativi rivolti al personale dipendente, a favorire la conoscenza degli istituti previsti contrattualmente e normativamente in tema di conciliazione vita – lavoro affinché possano essere concretamente utilizzati al fine di creare un migliore clima organizzativo e rispondere ai bisogni di conciliazione vita-lavoro, dando piena attuazione al dando piena attuazione all'ultimo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali, il CCNL 21/05/2018, e agli istituti previsti dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2021 - Parte normativa, stipulato in data 31/12/2019, con particolare riferimento ai seguenti:

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (Art. 21 del CCDI del 31/12/2019)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente; necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Banca delle ore (Art. 24 del CCDI del 31/12/2019)

1. È istituita la banca delle ore per tutti i dipendenti, ad eccezione di coloro che sono incaricati di posizione organizzativa.
2. La banca delle ore consiste, per ciascun lavoratore, in un conto individuale orario in cui confluisce la prestazione straordinaria svolta dal dipendente, debitamente autorizzata entro il tetto massimo di 90 ore.
3. Con l'istituto della banca delle ore il dipendente acquisisce il diritto a recuperare il lavoro straordinario svolto, entro il mese di dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, mediante recupero compensativo nel limite del credito orario vantato.
4. La fruizione dei permessi di recupero compensativo deve essere concordata tra il dipendente ed il responsabile di servizio.
5. All'inizio dell'anno i dipendenti possono indicare l'ammontare delle ore per le quali intendano usufruire del recupero, rinunciando, pertanto, al pagamento delle ore stesse,

fermo restando il diritto alla maggiorazione. La dichiarazione potrà essere ritirata dal dipendente in qualsiasi momento e produrrà i suoi effetti a partire dal mese successivo al ritiro.

6. L'istituto della Banca delle ore non si applica alle prestazioni straordinarie per le attività elettorali.

Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 26 del CCDI del 31/12/2020)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, ai sensi dell'art. 27 del CCNL 21/05/2018, viene disciplinato l'orario flessibile che consiste nell'anticipare/posticipare di trenta minuti l'orario di entrata o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto a quelle previste al comma 1, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse all'inserimento dei propri figli negli asili nido o alla frequenza delle scuole dell'infanzia e primarie.
3. La presente disciplina non si applica ai dipendenti addetti a servizi da svolgere in orari ben definiti quali, a titolo esemplificativo, il personale addetto a turni e il personale soggetto ad orari diversi di apertura al pubblico.

Ferie e riposi solidali (Art. 30 del CCNL 21/05/2018)

Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità sopra indicate possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda secondo le modalità indicate nell'art. 30 del CCNL 21/05/2018 al quale si rimanda.

AMBITO D'AZIONE 4 – COSTITUZIONE CUG.

In attuazione Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, si procederà alla costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, tenuto conto del carattere obbligatorio di detto organismo e delle funzioni ad esso attribuite.

Il CUG, infatti, è un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dal citato articolo 57, comma 03, del d.lgs. n. 165 del 2001 il quale così dispone:

"Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori."

AMBITO D'AZIONE 5 – INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

L'Amministrazione si impegna ad assicurare la massima diffusione interna delle migliori pratiche poste in essere, anche sulla base di iniziative individuali, che possano tradursi, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, in un miglioramento delle condizioni lavorative dei dipendenti, o nella riduzione della possibilità che possano determinarsi, anche solo potenzialmente, discriminazioni di qualunque sorta.

In quest'ottica dovrà essere posta sempre maggiore attenzione al tema della comunicazione interna e della trasparenza nei processi riguardanti la gestione del personale, anche fornendo specifiche e adeguate motivazioni sulle scelte operate, avendo presente che l'ambiente lavorativo può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni e obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

ARTICOLO 3 – Validità ed aggiornamenti

Il presente Piano ha validità nel triennio di riferimento, ovvero dal 2020 al 2022, ed esplicherà i suoi effetti fino all'approvazione del successivo Piano di azioni positive.

Indice

Copertina/Fonti normative	pagina 1
Premessa	pagina 2
Articolo 1 – Alcuni dati sul personale del comune di Ottana.....	pagina 3
Articolo 2 – Obiettivi generali del P.A.P. triennio 2020-2022....	pagina 7
- AMBITO D'AZIONE 1 – Ambiente di lavoro.....	pagina 7
- AMBITO D'AZIONE 2 – Aggiornamento professionale.....	pagina 8
- AMBITO D'AZIONE 3 – Conciliazione Vita-Lavoro.....	pagina 8
- AMBITO D'AZIONE 4 – Costituzione CUG.....	pagina 11
- AMBITO D'AZIONE 5 – Informazione e Comunicazione.....	pagina 11
Articolo 3 – Validità e aggiornamenti	pagina 12