



Città di Fabriano

Seduta del
23/01/2015

Delibera n.
4

GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE

L'anno **duemilaquindici** addì **ventitre** del mese di **gennaio** alle ore **09:00** in Fabriano si è riunita la Giunta Comunale nel prescritto numero legale con l'intervento dei Signori:

Partecipano:

Nominativo	Presente
SAGRAMOLA GIANCARLO	SI
TINI ANGELO	SI
ALIANELLO CLAUDIO	SI
PALLUCCA BARBARA	SI
MELONI LEONANDO	SI
PAGLIALUNGA MARIO	SI
SAITTA GIORGIO	NO
BALDUCCI GIOVANNI	SI

assistita dal Segretario Generale DOTT.SSA RENATA BUSCHI

ha deliberato sul seguente

N. 4

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015-2017.

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale firmato digitalmente da GIANCARLO SAGRAMOLA e stampato il giorno 02/03/2015 da Carsetti Monica.



Città di Fabriano

Seduta del 23/01/2015	Delibera n. 4
---------------------------------	-------------------------

GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE

IL DIRIGENTE

VISTI:

- il Decreto legislativo n. 198 del 11/4/ 2006 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” che ha recepito la Legge n. 125 del 10/4/1991 e il Decreto Legislativo n. 196 del 23/5/2000, prevedendo che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”;
- il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” che impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese;
- la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23/5/2007, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni;

RICHIAMATI:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 19/3/2012 con la quale il Comune di Fabriano ha approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2012-2014 (PAP), documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive volte ad integrare la dimensione di genere nell’organizzazione del lavoro e nelle politiche di gestione e sviluppo del personale e tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell’Ente;
- la deliberazione n. 100 del 23/04/2012 ad oggetto “ *Istituzione comitato unico di garanzia per le pari opportunità di cui alla legge 4.11.2010 n.183 e della direttiva della presidenza del consiglio dei ministri 4.3.2011*”;

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale firmato digitalmente da GIANCARLO SAGRAMOLA e stampato il giorno 02/03/2015 da Carsetti Monica.



Città di Fabriano

Seduta del	Delibera n.
23/01/2015	4

GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE

- il Decreto del Dirigente dell'ufficio Programmazione ed Organizzazione n. 56 del 26/06/2012 ad oggetto: *"Costituzione del comitato unico di garanzia (cug) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010- Nomina componenti"*.

- la deliberazione n. 173 del 07/08/2012 ad oggetto: *"Approvazione Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*;

PRECISATO:

- che la predisposizione e l'aggiornamento dei Piani delle Azioni Positive il Piano delle Azioni Positive (PAP) riveste carattere obbligatorio;

- che in caso di mancato adempimento, il 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;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2015/2017 redatto dal Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane in collaborazione con il Comitato Unico di garanzia e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che con il presente Piano triennale delle azioni positive, il Comune di Fabriano intende dare continuità alle politiche già avviate nel triennio precedente per favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti;

SPECIFICATO CHE:

- secondo quanto previsto dalla normativa, la bozza di Piano è stata trasmessa con nota prot. 1096 del 12.01.2015 alla Consigliera Provinciale di Parità;
- a conclusione del percorso istruttorio, al Piano sarà data la massima diffusione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune e sarà reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti sulla rete intranet del Comune di Fabriano;

DATO ATTO CHE ai sensi dell'art.147-bis c. 1 D.Lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1, lett. B), D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012, sulla

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale firmato digitalmente da GIANCARLO SAGRAMOLA e stampato il giorno 02/03/2015 da Carsetti Monica.



Città di Fabriano

Seduta del	Delibera n.
23/01/2015	4

GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE

presente proposta deliberativa è stato effettuato il controllo di regolarità amministrativa e contabile con riferimento al rispetto delle vigenti normative.

VISTO IL PARERE FAVOREVOLE di cui all'art.49, comma 1, del D.Lgs.267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1, lett. B), D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012, in ordine alla regolarità tecnica del responsabile del servizio interessato come inserito nella presente proposta di deliberazione per farne parte integrante e sostanziale.

ATTESO CHE sulla presente proposta non è richiesto il parere in ordine alla regolarità contabile, in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente come da attestazione allegata.

PROPONE

- 1) di approvare, per i motivi citati in premessa, il Piano delle Azioni Positive valido per il triennio 2015 -2017, allegato alla presente deliberazione e che ne forma parte integrante e sostanziale, così come stabilito dalla vigente normativa in merito alle pari opportunità tra uomo e donna;
- 2) di trasmettere copia del presente provvedimento alla consigliera provinciale per le pari opportunità per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
- 3) di trasmettere altresì copia del presente provvedimento alle OO.SS. ed RSU aziendale per la dovuta informativa;
- 4) di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Fabriano e sarà reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti sulla rete intranet;
- 5) di dare atto che il presente atto non comporterà né potrà comportare impegni di spesa a carico del bilancio dell'anno corrente né degli esercizi successivi;
- 6) di dare atto che il Responsabile del Procedimento è Lucia Baldelli;

Il responsabile del procedimento

Lucia Baldelli

Il Dirigente

Dott.ssa Renata Buschi

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale firmato digitalmente da GIANCARLO SAGRAMOLA e stampato il giorno 02/03/2015 da Carsetti Monica.



Città di Fabriano

GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE

Seduta del	Delibera n.
23/01/2015	4

Il presente documento è stato firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e s.m.i



Città di Fabriano

Seduta del 23/01/2015	Delibera n. 4
---------------------------------	-------------------------

GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE

(proposta n. 15 del 20/01/2015)

LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA la sopra riportata proposta di deliberazione formulata dal dirigente del settore

VISTO l'art. 48 del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000 e s.m.i.

VISTI i pareri favorevoli di cui all'art. 49 comma 1 D.Lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1, lett. B), D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012 che si allegano alla presente a formarne parte integrante e sostanziale;

Con i voti favorevoli, legalmente espressi;

DELIBERA

di prendere atto della proposta di deliberazione, di cui all'oggetto in premessa richiamato, approvandola integralmente;

di dare atto che della presente deliberazione sarà data comunicazione ai Capigruppo, ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000 e s.m.i.;

LA GIUNTA COMUNALE

In considerazione dell'urgenza che riveste l'adempimento, con voti favorevoli unanimi, legalmente espressi

DELIBERA

Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000 e s.m.i

Il presente verbale letto e confermato viene sottoscritto

IL SEGRETARIO GENERALE

RENATA BUSCHI

IL SINDACO

Sagramola Giancarlo

Il presente documento è stato firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e s.m.i

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale firmato digitalmente da GIANCARLO SAGRAMOLA e stampato il giorno 02/03/2015 da Carsetti Monica.



Città di Fabriano

GIUNTA COMUNALE

Proposta n.

15

del

20/01/2015

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015-2017.

Pareri dei responsabili dei servizi, art. 49 comma 1 D.Lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1, lett. B), D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA:

Il sottoscritto esprime parere **favorevole** in ordine alla regolarità tecnica;

Note:

il Dirigente

(Dott.ssa Renata Buschi)

Il presente documento è stato firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e s.m.i



Città di Fabriano

GIUNTA COMUNALE

Proposta n.

15

del

20/01/2015

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015-2017.

Pareri dei responsabili dei servizi, art. 49 comma 1 D.Lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1, lett. B), D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012.

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE:

ATTESTAZIONE

Sulla presente proposta non è richiesto il parere in ordine alla regolarità contabile, in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente

il Dirigente

(Dott.ssa Immacolata De Simone)

Il presente documento è stato firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e s.m.i



Città di Fabriano

GIUNTA COMUNALE

Seduta del 23/01/2015

Delibera n. 4

(Proposta n. 15 del 20/01/2015)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è affissa all'Albo Pretorio del Comune dal 23/01/2015 e per 15 gg. consecutivi (art. 124 comma 1 D.Lgs. 267/2000).

DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'/ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile dalla Giunta comunale ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 c. 4 del Dlgs 267/2000 e s.m.i

La presente deliberazione è esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio di questo Comune.

IL DIRIGENTE SERVIZIO AFFARI GENERALI

(f.to RENATA BUSCHI)

Il presente documento è stato firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e s.m.i



Comune di Fabriano

PROVINCIA DI ANCONA

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015/2017

Obiettivi generali del Piano

Con il Piano triennale delle azioni positive 2015/2017 nato in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, il Comune di Fabriano intende dare continuità alle politiche già avviate nel triennio 2012-2014 favorendo ed implementando l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tra uomini e donne e che tengano conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti con particolare riferimento a:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrono possibilità di crescita e miglioramento;
2. all'orario di lavoro, alle politiche conciliazione tra responsabilità famigliari, personali e professionali attraverso lo studio di azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
3. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro ed alla promozione di azioni mirate a favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori

Analisi della situazione del personale del Comune di Fabriano

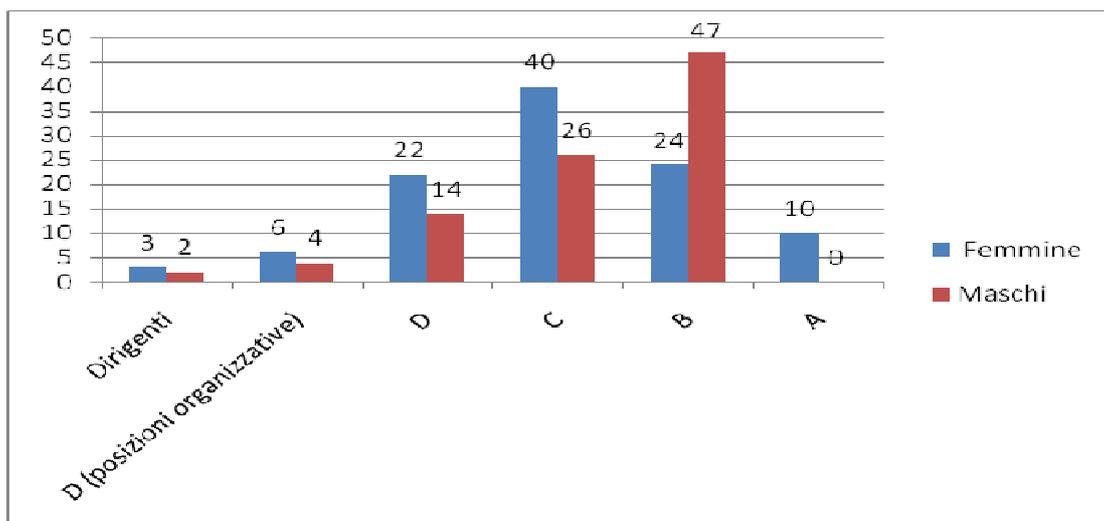
Punto di partenza per la redazione del piano è l'analisi della situazione organica del Comune di Fabriano.

Alla data del 01/01/2015 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Categoria	N. Femmine	%	N. Maschi	%	Totale
Dirigenti	3	60	2	40	5
D (posizioni organizzative)	6	60	4	40	10
D	22	61,11	14	38,89	36
C	40	60,61	26	39,39	66
B	24	33,80	47	66,20	71
A	10	100	0	0	10
Totale	105	53,03	93	46,97	198

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale firmato digitalmente da GIANCARLO SAGRAMOLA e stampato il giorno 02/03/2015 da Carsetti Monica.



Dalla tabella sopra riportata emerge una prevalenza della presenza femminile nelle posizioni gerarchiche apicali (dirigenti e personale di categoria D, ivi comprese le posizioni organizzative).

Persiste uno squilibrio in favore della presenza maschile nella categoria B dettato dal fatto che i lavoratori di tale categoria svolgono essenzialmente lavori manuali e di guida di grossi autoveicoli.

Il Piano delle Azioni Positive quindi, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà orientata 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 ed a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

La situazione del part-time richiesto dai dipendenti e non su posti di Dotazione Organica è la seguente:

Categoria	N. Femmine	Maschi	Totale part-time
Dirigenti	-	-	-
D (posizioni organizzative)	-	-	-
D	1	-	1
C	6	-	6
B	2	2	4
A	-	-	-
Totale	9	2	11

Il Comune di Fabriano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, passibile di revisione annuale, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto:

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale

firmato digitalmente da GIANCARLO SAGRAMOLA e stampato il giorno 02/03/2015 da Carsetti Monica.

1- Formazione e aggiornamento

Obiettivo	<p>Programmazione attività formative specifiche (<i>anche in forma associata - come da protocollo di intesa approvato con delibera di G.C. n. 124 del 16/06/2014 e stipulato con altri Comuni della Provincia o anche attraverso l'uso di piattaforme e-learning</i>) sulle seguenti tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none">- diffusione di valori fondamentali condivisi quali etica integrità, legalità, trasparenza, autonomia, responsabilità;- dare attuazione in modo congiunto ai piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed integrità approvati dai singoli Enti;- promuovere forme di comparazione e benchmarking tra Amministrazioni, per stimolare buone pratiche e comportamenti diffusi;- pari opportunità e contrasto alle discriminazioni rivolto in particolare a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto, ecc...);- salute e sicurezza in relazione a quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e dalla legge 190/2012: <p>Promozione nei confronti dell'Amministrazione, suggerimenti ed integrazioni delle iniziative formative realizzate annualmente sulla base di specifici fabbisogni formativi utili alla valorizzazione professionale delle lavoratrici e lavoratori.</p> <p>□</p>
Finalità	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali delle lavoratrici e lavoratori.
Azioni positive	<ol style="list-style-type: none">1) I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e lavoratori part-time;2) Proposizione iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze del personale attraverso il coinvolgimento anche dei Dirigenti / Responsabili dei Servizi;
Finanziamenti	Risorse dell'Ente annualmente impegnate negli appositi capitoli di bilancio necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con i tagli disposti dalle manovre finanziaria varate.
Destinatari	Tutti i dipendenti
Soggetti coinvolti	Dirigenti – Segretario Generale -Servizio Organizzazione sviluppo Risorse Umane, RSPP
Tempi di realizzazione	Le iniziative formative verranno realizzate annualmente compatibilmente con la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie

2 – Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare

Obiettivo	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiare e professionali attraverso azioni che prendono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> a) Garantire le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili; b) Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro
Azioni Positive	<ul style="list-style-type: none"> 1) L'Amministrazione si impegna a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita già prevista nell'attuale orario di servizio; 2) Tutelare il mantenimento e la concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche; 3) Tutelare il mantenimento durante il primo di anno di vita del figlio, ai dipendenti impiegati che usufruiscono dei riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del D.Lgs. n. 151/2001 (allattamento) è riconosciuta la possibilità, di articolare l'orario di lavoro effettuando 7.12 su 5 giorni, senza i dovuti rientri pomeridiani; 4) Il Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane provvederà a raccogliere ed aggiornare le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti attraverso la rete intranet; 5) Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore di persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati; 6) Sperimentazione del telelavoro (*) per le dipendenti madri dopo il periodo di astensione obbligatoria post-parto. Eventuale adozione di apposito Regolamento. Ciò permetterebbe, per un periodo limitato, di continuare l'attività lavorativa dopo il parto, mantenendo il rapporto con la prole e fruendo comunque di un emolumento stipendiale non decurtato. Nello stesso tempo si garantirà all'Amministrazione la continuità nella funzionalità del servizio;
Destinatari	<p>A tutti i dipendenti (azioni positive n.ri 1), 4) e 5)) A tutti i dipendenti in part-time . (azione positiva n. 2) Ai tutti i dipendenti che usufruiscono dei riposi per allattamento durante il primo anno di vita del bambino (azione positiva 3) Alle dipendenti madri dopo il periodo di astensione obbligatoria</p>

	post-parto (azione positiva n. 6)
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Soggetti coinvolti	Servizi Informativi, Servizio Organizzazione sviluppo Risorse Umane, Dirigenti servizi interessati , RSPP
Tempi di realizzazione	Al verificarsi delle situazioni

(*) Per telelavoro si intende la prestazione di lavoro eseguita da un dipendente di una pubblica amministrazione in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato fuori della sede dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informatica e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione. Il telelavoro è previsto dall'art. 3 c. 2 del Dpr n. 70/1999, dall'art. 4 L. 16 giugno 1998, n. 191, dall' art. 1 del Ccnq per la disciplina del telelavoro del 23 marzo 2000 e dal Ccnl 14 settembre 2000 oltre che dal Decreto Legge n. 179/2012, convertito nella Legge n. 221/2012. Anche il vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi dell'Ente all'art. 17 prevede il telelavoro quale strumento di razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro e misura atta alla realizzazione di economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

3 – Informazione e benessere organizzativo

Obiettivo	Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.: Analisi del clima organizzativo interno per favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori
Finalità	<ol style="list-style-type: none"> 1) Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere, al contrasto a tutte le discriminazioni, ivi compresi i fenomeni di mobbing, vessazioni, molestie sessuali e non. 2) favorire il senso di appartenenza all'ente, la motivazione al lavoro, il coinvolgimento verso un progetto comune, promuovendo un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere", consenta al personale di esprimere la sua valutazione rispetto al contesto lavorativo.
Azioni positive	<ol style="list-style-type: none"> 1) Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche relative alle pari opportunità e di genere tramite pubblicazioni sul sito intranet dedicato alle Pari Opportunità. 2) Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano delle Azioni Positive. 3) Aggiornamento ed implementazione di spazio web dedicato al CUG all'interno del sito del Comune che preveda una sezione informativa con accesso dall'esterno (allo scopo di garantire trasparenza e diffusione alle attività implementate dal CUG all'interno dell'organizzazione del lavoro) ed uno spazio web riservato in intranet che possa agevolare il lavoro dei componenti del CUG stesso; 4) Partecipazione. Raccogliere proposte, suggerimenti e idee su azioni di miglioramento da indirizzare al CUG - in merito alla diffusione della cultura di genere da parte dei dipendenti,

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale firmato digitalmente da GIANCARLO SAGRAMOLA e stampato il giorno 02/03/2015 da Carsetti Monica.

	<p>attraverso la creazione di un indirizzo di posta elettronica dedicato</p> <p>5) Somministrazione di un questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sui vari temi inerenti il lavoro. Il CUG collaborerà alla sua predisposizione, e alla successiva analisi e diffusione dei dati.</p>
Finanziamenti	Non comporta oneri di spesa
Destinatari	Tutti i dipendenti ed i cittadini
Soggetti coinvolti	CUG —Servizio Organizzazione sviluppo Risorse Umane;
Tempi di realizzazione	Aggiornamento continuo sulla normativa Entro il 31/12/2015 per le azioni positive n.ri 3), 4) e 5)

Durata

Il presente piano ha durata triennale (2015/2017).

Il piano è pubblicato sul sito internet istituzionale e sulla rete intranet del Comune di Fabriano.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso il C.U.G. pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad una adeguata programmazione delle prossime azioni positive aggiornamento.