

L.R. 14/2016 del 26/5/2016

*Attuazione della disciplina europea e nazionale in materia di rifiuti e dell'economia circolare*

**DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO D'AMBITO NAPOLI 1**

**N. 05 del 25/06/2020**

**OGGETTO: Piano Triennale delle Azioni positive**

L'anno duemilaventi il giorno 25 del mese di giugno alle ore 12:45 presso l'Aula Consiliare del Comune di Casoria (NA), sito in Piazza Cirillo 1, si è riunito il Consiglio d'Ambito Napoli 1.

In seconda convocazione in sessione Ordinaria che è stata partecipata ai signori Consiglieri a norma di legge, risultano all'appello nominale:

Ascione Alfonso	A	Balsamo Giuseppe	P
Bencivenga Giuseppe	A	Buonfiglio Vincenza	A
Cirillo Giuseppe	A	Del Giudice Raffaele	P
Di Girolamo Giuseppe	P	Di Mauro Carmine	A
Ferrara Mauro	P	Forte Emilia	P
Francini Giovanni	A	Frantina Susanna	P
Iavarone Salvatore	P	Lacala Augusto	P
Manna Camillo	P	Marigliano Giovanni	P
Pagliuca Assunta	P	Pelliccia Massimo	A
Piatto Andrea	P	Petrellese Nicola	P
Risi Danilo	P	Russo Crescenzo	P
Verneti Francesco	P	Tuberosa Giovanni	A
Viola Vincenzo	P		

Consiglieri presenti: n. 17 - Consiglieri Assenti: n. 8 La seduta è valida ai sensi di legge

È presente, altresì, la dott. Rosanna Marotta in qualità di membro del Collegio dei Revisori.

Presiede il dott. Raffaele Del Giudice nella qualità di Presidente.

Assiste il Direttore Generale d'Ambito, dott. Carlo Lupoli, che viene invitato ad assumere il ruolo di segretario verbalizzante.

La seduta è pubblica nelle modalità e restrizioni previste dalla vigente normativa anti-covid19.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto regolarmente iscritto all'Ordine del Giorno: **Piano Triennale delle Azioni positive**

Il Presidente illustra quanto dettagliato nella relazione istruttoria consegnata a ciascun consigliere nell'apposito dossier della seduta odierna che contiene, come di consueto, gli atti a supporto dei vari argomenti sui quali il Consiglio è chiamato a deliberare.

## IL CONSIGLIO D'AMBITO

### VISTA:

- la L.R. n. 14/2016 che con l'art. 23 istituisce gli ATO per l'esercizio associato delle funzioni relative al servizio di gestione integrata dei rifiuti da parte dei comuni, ai cui soggetti di governo, denominati E.d.A., ai sensi dell'art. 26 della L.R. n. 14/2016 e dell'art. 3 dello Statuto, vengono attribuite le competenze di pianificazione, programmazione, organizzazione e controllo sulle attività di gestione del ciclo integrato dei rifiuti, rappresentativi dei Comuni appartenenti al suddetto ambito territoriale, per l'esercizio in forma associata delle rispettive funzioni in materia di gestione del ciclo dei rifiuti, in conformità a quanto disciplinato dalla legge regionale e dal decreto legislativo n. 152/2006.

### VISTO:

- l'art. 32, comma 1, della L.R.C. n. 14/2016, che assegna al Direttore Generale la responsabilità della gestione tecnica, amministrativa e contabile dell'EDA;  
- il comma 2, dell'art. 32, che attribuisce al Direttore Generale le competenze sull'organizzazione interna e sul funzionamento dell'E.d.A.;  
- la lettera e) del comma 2 dell'art. 32, che assegna al Direttore Generale le competenze sugli atti generali di organizzazione e di gestione del personale.

### VISTI:

- lo statuto dell'EDA;  
- il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;  
- il D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;  
- il D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i..

### RILEVATO CHE:

il d. lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità", impone alle Amministrazioni dello Stato, alle Province, ai Comuni e agli altri Enti Pubblici non economici di predisporre il Piano triennale delle azioni positive.

### PREMESSO CHE:

- il piano succitato deve essere un documento programmatico finalizzato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra donne e uomini e a proseguire il benessere del personale;  
- le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di garantire le pari opportunità fra generi nell'ambito lavorativo e, più in generale, di migliorare il "benessere organizzativo" sul luogo di lavoro, le condizioni lavorative e di personale.

### VISTO

l'art. 57 del d. lgs. 165/2001, novellato dall'art. 21 della l. n. 183/2010, che prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce e unifica le competenze prima attribuite ai comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, assorbendone le relative funzioni.

### CONSIDERATO CHE

il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) viene approvato, su proposta del CUG e a seguito della consultazione della Consigliera di parità competente territorialmente e che la mancata adozione determina il divieto di assunzioni ai sensi dell'art. 6 comma 6 del d. lgs. n. 165/2001, richiamato dall'art. 48 del Codice delle pari opportunità.

### DATO ATTO CHE

L'E.d.A. Napoli 1 è un Ente di nuova istituzione e non ha personale dipendente in forza e che pertanto, il CUG potrà essere costituito solo dopo l'assunzione di personale dipendente, il redigendo Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2018/2021, sarà trasmesso alla Consiglieria di Parità territorialmente competente per il parere di competenza.

#### **RITENUTO**

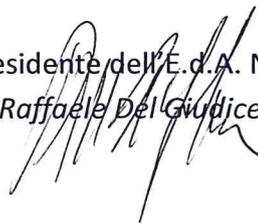
di approvare il Piano triennale delle azioni positive 2019 – 2021, allegato alla presente delibera, che contiene misure concrete di sensibilizzazione e sviluppo della cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo sul luogo di lavoro, nonché di conciliazione dei tempi di vita e lavoro a beneficio del personale dipendente.

**a voti unanimi e palesi**

#### **DELIBERA**

- di approvare il Piano triennale delle azioni positive 2019 – 2021 allegato A) alla presente quale parte integrante e sostanziale;
- di trasmettere il presente provvedimento agli uffici di competenza per gli adempimenti connessi e conseguenti.

Il Presidente dell'E.d.A. Napoli1  
Raffaele Del Giudice



PARERI RESI AI SENSI DELL'ART. 49 T.U.E.L. SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO D'AMBITO AVENTE AD OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**  
**Il Responsabile dell'Area Amministrativa AD INTERIM**

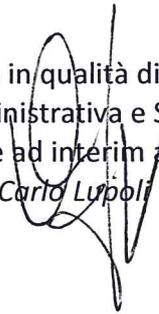
esprime parere riguardo alla regolarità contabile inerente l'argomento in oggetto, parere espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 e 147 bis comma 1, del TUEL approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 come di seguito si riporta:

**ESITO PARERE: Favorevole**

Data: 25 - 06 - 2020

Il Direttore Generale in qualità di Responsabile  
dell'Area Amministrativa e Supporto  
alla Regolazione ad interim ad interim

*dott. Carlo Lupoli*



**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**  
**Il Responsabile dell'Area Amministrativa AD INTERIM**

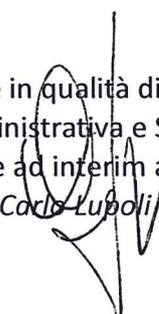
Vista la Relazione Istruttoria che precede;  
Rende, ai sensi e per gli effetti dell'art.49 del D.Lgs n. 267/2000 e ss.mm.ii., il seguente parere di regolarità tecnica:

**ESITO PARERE: Favorevole**

Data: 25 - 06 - 2020

Il Direttore Generale in qualità di Responsabile  
dell'Area Amministrativa e Supporto  
alla Regolazione ad interim ad interim

*dott. Carlo Lupoli*



Il presente atto viene sottoscritto come segue:

Il Presidente dell'EDA Napoli1

*Raffaele Del Giudice*



Il Direttore Generale in qualità di Responsabile  
dell'Area Amministrativa e Supporto  
alla Regolazione ad interim

*dott. Carlo Lupoli*





## **AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 1**

L.R. 14/2016 del 26/5/2016

Attuazione della disciplina europea e nazionale in materia di rifiuti e dell'economia circolare

# **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020 – 2022**

## INDICE

INTRODUZIONE .....	3
I NUMERI DELL'ENTE .....	5
METODOLOGIA .....	6
RILEVAZIONE DELLE CRITICITÀ .....	7
AZIONI POSITIVE .....	8

## INTRODUZIONE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) dell'E.d.A. Napoli 1 per il ciclo integrato dei rifiuti (di seguito E.d.A.) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'E.d.A. per dare attuazione agli obiettivi descritti dal D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", alle finalità della direttiva per le pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni (Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, maggio 2007) ed alle finalità della legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

La legge 125/1991 definisce le azioni positive come azioni che hanno in particolare lo scopo di garantire le pari opportunità fra generi nell'ambito lavorativo. Tuttavia, recentemente, l'ambito di intervento del piano delle azioni positive si è ampliato estendendosi al più generale "benessere organizzativo" sul luogo di lavoro. Accanto ai predetti obiettivi orientati al rispetto della parità, si collocano pertanto azioni volte a favorire il benessere organizzativo all'interno dell'Ente con la finalità di migliorare le condizioni lavorative del personale, sia femminile che maschile, e di migliorare l'efficacia dell'azione dell'Ente stesso.

Per la predisposizione del presente piano si è, inoltre, tenuto conto, della Legge 183/2010 che prevede la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive viene predisposto dal Direttore Generale, approvato dal Consiglio d'Ambito e poi trasmesso al CUG ed alla Consigliera di parità competente territorialmente per il parere obbligatorio, ma non vincolante, che deve contenere un giudizio di congruità del piano alle finalità di cui all'art. 1 della legge 125/91.

La mancata predisposizione del Piano Triennale delle Azioni Positive e quindi l'inadempienza dell'Ente determina il divieto di assunzioni.

Tutto ciò premesso, si può affermare che il Piano Triennale delle Azioni Positive rappresenta un documento programmatico dell'Ente mirato a rilevare le criticità esistenti sul luogo di lavoro in merito alle pari opportunità ed al "benessere organizzativo", e che si prefigge lo scopo di inserire all'interno del contesto organizzativo e di lavoro specifiche azioni volte al superamento di tali criticità per assicurare la piena realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne e migliorare il benessere organizzativo sul luogo di lavoro.

In particolare il Piano deve contenere:

- informazioni sulla realtà organizzativa, sulla situazione occupazionale interna con particolare attenzione alle potenzialità e criticità che connotano il contesto di riferimento nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità e di benessere organizzativo dell'Ente;
  - azioni positive che si intendono realizzare per riequilibrare le condizioni di parità e di benessere organizzativo;
  - risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione alla gestione e al monitoraggio delle azioni.
- Valorizzare le persone, donne e uomini, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di genere garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua; mettere in atto politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita extra lavorativa, di conciliazione con lo studio, con la gestione della vita familiare adottando strategie che possano migliorare le condizioni di pendolarismo, sono tutte misure che favoriscono anche l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative e che consentono di razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della pubblica amministrazione.

## I NUMERI DELL'E.d.A. Napoli 1

L'E.d.A. Napoli 1 è stato istituito con L.R.C. n. 14/2016 che con l'art. 23 istituisce gli A.T.O. per l'esercizio associato delle funzioni relative al servizio di gestione integrata dei rifiuti da parte dei comuni, ai cui soggetti di governo, denominati E.d.A., ai sensi dell'art. 26 della L.R. n. 14/2016 e dell'art. 3 dello Statuto, vengono attribuite le competenze di pianificazione, programmazione, organizzazione e controllo sulle attività di gestione del ciclo integrato dei rifiuti, rappresentativi dei Comuni appartenenti al suddetto Ambito Territoriale, per l'esercizio in forma associata delle rispettive funzioni in materia di gestione del ciclo dei rifiuti, in conformità a quanto disciplinato dalla legge regionale e dal decreto legislativo n. 152/2006;

L'E.d.A. nell'anno 2019 ha completato la nomina degli organi previsti dalla Legge regionale sopra richiamata ed allo stato si accinge ad iniziare le attività istituzionali e regolatorie del ciclo integrato dei rifiuti.

Al momento, non ha personale dipendente in forza, oltre il Direttore Generale individuato con procedura ad evidenza pubblica e contrattualizzato a far data dal 1.1.2019.

L'organizzazione prevede, alla data odierna, una sede provvisoria allocata presso la sede della Regione Campania in Napoli alla via De Gasperi 28.

Le prime misure organizzative (anno 2020) prevedono l'acquisizione di personale in comando, distacco e contratti a tempo determinato con l'istituto dello scavalco di eccedenza, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, nonché l'implementazione di processi finalizzati all'omogeneizzazione delle metodologie di lavoro e delle discipline di funzionamento.

Allo stato attuale ciò che contraddistingue l'E.d.A. in relazione al benessere organizzativo è sintetizzato nella scheda seguente:

INDICATORE	VALORI A MARZO 2020
Dotazione organica	3
Dipendenti (tempo indeterminato + tempo determinato)	1
Dipendenti in comando in entrata di cui 1 part-time	2
Donne in servizio n.	/
Uomini in servizio n.	3

## METODOLOGIA

Per predisporre uno strumento non solo indicativo dei principi che si intendono perseguire ma anche contenente misure concrete che abbiano un effetto pratico sul modello organizzativo dell'Ente nonché migliorativo per il benessere organizzativo si intende utilizzare la seguente metodologia:

1. Rilevazione delle criticità (aree di intervento);
2. Predisposizione delle azioni.

Per la **rilevazione delle criticità** che potrebbero presentarsi nel contesto lavorativo dell'E.d.A. Napoli 1 si procederà secondo due momenti successivi.

In fase di avvio, verranno evidenziate le criticità che il Comitato Unico di Garanzia, dopo la sua costituzione vorrà indicare, specificando l'area di intervento ritenuta critica e sulla quale occorre porre in essere specifiche azioni.

Periodicamente, si proporrà al personale la compilazione di uno specifico questionario volto a fare emergere, laddove esistenti, ulteriori disagi e criticità. La compilazione del questionario è ritenuta la parte cruciale per la rilevazione delle criticità; lo stesso sarà sottoposto al personale al fine di disporre dei risultati per l'aggiornamento del presente piano. La compilazione del questionario, avverrà in modo tale da garantire l'anonimato.

**Predisposizione delle azioni:** per ognuna delle aree di intervento individuate verranno previste delle azioni specifiche volte al concreto superamento delle criticità che dovessero emergere. Le azioni saranno sinteticamente illustrate in schede di dettaglio.

## RILEVAZIONE DELLE CRITICITÀ

In prima battuta sono state evidenziate le seguenti Aree di intervento in relazione alle criticità rilevabili:

AREA DI INTERVENTO	CRITICITA' RILEVABILE	OBIETTIVO
1° Area di intervento: "CONSAPEVOLEZZA"	Grado di conoscenza da parte dell'Ente delle criticità esistenti e del disagio organizzativo del personale sul luogo di lavoro	Fare emergere le reali criticità esistenti all'interno dell'E.d.A. in merito alle pari opportunità e al benessere organizzativo.
2° Area di intervento: "FORMAZIONE"	Scarsa conoscenza e sensibilità per le pari opportunità e il benessere sul luogo di lavoro	Sensibilizzare e sviluppare la cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo sul luogo di lavoro
3° Area di intervento: "QUOTIDIANITA'"	Scarso impiego di misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.	Prevedere ed attuare misure quotidiane concrete per migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
4° Area di intervento: "CONSOLIDAMENTO"	Scarsa presenza nei documenti ufficiali dell'Ente della cultura delle pari opportunità e del benessere del personale	Formalizzare nei documenti istituzionali i concetti legati alle pari opportunità ed al benessere sul luogo di lavoro.

## AZIONI POSITIVE

### Area di intervento 1: consapevolezza

#### Azione 1.1: INDAGINE CONOSCITIVA

**Oggetto:** Indagine sul benessere organizzativo nell'E.d.A. e valutazione dei risultati anche in ottica di pari opportunità, nella prospettiva di sviluppo di un percorso di miglioramento a valenza triennale, in attuazione della direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento Funzione pubblica, "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni" del 24/3/2004.

**Destinatari:** Tutto il personale

#### **Obiettivi:**

- Misurare il grado di qualità della vita organizzativa percepita dai lavoratori e dalle lavoratrici attraverso la rilevazione delle loro opinioni su singoli fattori e indicatori di benessere o malessere organizzativo;
- Introdurre l'ascolto organizzativo tra gli strumenti a sostegno delle azioni di cambiamento e del miglioramento della salute organizzativa anche in ottica di pari opportunità.

**Descrizione dell'intervento:** L'intervento si articola nelle seguenti fasi:

- predisposizione da parte del CUG di un questionario con specifiche domande sulle pari opportunità e sul benessere organizzativo sul luogo di lavoro sulla base della bozza già allegata al presente piano;
- confronto con la Direzione dell'E.d.A.;
- conduzione dell'indagine mediante somministrazione del questionario a tutto il personale garantendo l'anonimato;
- elaborazione dati ed analisi dei risultati anche in ottica di pari opportunità;
- presentazione dei risultati alla Direzione, alle OOSS e divulgazione al personale.

**Tempi di realizzazione:** Si prevede una somministrazione almeno triennale del questionario.

**Risorse interne coinvolte:** CUG

**Costi operativi:** NESSUNO

## **Area Intervento 2: formazione**

### **Azione 2.1: SVILUPPARE LA CULTURA E LA SENSIBILITA' DELLE PARI OPPORTUNITA' E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

**Oggetto:** La formazione sulle pari opportunità è indirizzata all'ulteriore acquisizione di competenze dei componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e del personale più direttamente coinvolto nelle fasi di programmazione e pianificazione delle attività che riguardano il tempo e l'organizzazione del lavoro nell'E.d.A..

**Destinatari:** Comitato unico di garanzia (CUG), Personale

**Obiettivi:** Diffondere la conoscenza della normativa sulle pari opportunità; favorire la consapevolezza sugli stereotipi di genere, favorire il contributo del personale per la progettazione e la realizzazione delle azioni positive.

**Descrizione dell'intervento:** Partecipazione ad una iniziativa formativa

**Tempi di realizzazione:** Aggiornamento da effettuarsi annualmente

**Risorse interne coinvolte:** CUG

**Costi operativi:** da prevedere nel bilancio di previsione dall'anno successivo all'adozione del piano ad apposito capitolo formazione.

## **Area Intervento 3: quotidianità**

### **Azione 3.1: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: TELELAVORO**

**Oggetto:** Eventuale regolamentazione del telelavoro a beneficio di personale, residente a una distanza maggiore di 30 km dalla sede di lavoro o per particolari esigenze familiari o personali (figli minori, cure parentali ecc.).

**Destinatari:** tutto il personale, compatibilmente con l'organizzazione del servizio

**Obiettivi:** facilitare la diffusione di nuove forme organizzative del lavoro e l'utilizzo flessibile delle risorse umane, favorire il riconoscimento della soddisfazione del cliente interno come elemento competitivo strategico per l'efficienza e l'efficacia dell'intera organizzazione; adottare modalità di lavoro meno impattanti sul piano ambientale.

**Descrizione dell'intervento:** redazione, approvazione e applicazione di un regolamento per l'accesso al telelavoro, monitoraggio dell'applicazione del regolamento e individuazione di azioni correttive e per la promozione di iniziative di informazione e comunicazione indirizzate ai soggetti coinvolti e al resto del personale

**Tempi di realizzazione:** entro il 2021

**Risorse interne coinvolte:** Area Amministrativa e Area Tecnica

**Costi operativi:** nessuno

### **Area Intervento 3: quotidianità**

**Azione 3.2: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: UFFICI IN CONVENZIONE (uffici periferici)**

**Oggetto:** convenzioni con gli Enti locali, per avvalersi di uffici e servizi, per l'espletamento delle proprie funzioni ed attività, a beneficio del personale residente in territori provinciali diversi dalla sede di lavoro assegnata e a beneficio dell'ente in relazione all'espletamento dell'attività di coordinamento territoriale.

**Destinatari:** tutto il personale residente in territori provinciali diversi rispetto alla sede di assegnazione e con competenze idonee ad effettuare l'attività di coordinamento territoriale.

**Obiettivi:** facilitare la diffusione di nuove forme organizzative del lavoro favorendo il riconoscimento della soddisfazione del cliente interno come elemento competitivo strategico per l'efficienza

e l'efficacia dell'intera organizzazione, adottare modalità di lavoro meno impattanti sul piano ambientale, fornire ai Comuni adeguato supporto per assicurare il governo dei servizi e il controllo nei confronti dei gestori

**Descrizione dell'intervento:** predisposizione di una convenzione tipo per regolare i rapporti di avvalimento di uffici e servizi con gli enti locali; verifica dei risultati anche in termini di beneficio per l'attività dell'ente.

**Tempi di realizzazione:** 2021/2022

**Risorse interne coinvolte:** Direzione Generale ed Area Amministrazione dell'Ente

**Costi operativi:** eventuali oneri sono a carico dell'ente locale convenzionato

### **Area Intervento 3: quotidianità**

**Azione 3.3:** MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: PARTICOLARE FLESSIBILITA' ORARIA

**Oggetto:** Introduzione flessibilità oraria a beneficio di tutto il personale ed in particolare di quello residente a più di 30 km o in situazione di difficoltà per problemi familiari o personali (figli minori, cure parentali ecc.).

**Destinatari:** tutto il personale.

**Obiettivi:** prevedere forme di flessibilità oraria al fine di migliorare il benessere del personale favorendo il riconoscimento della soddisfazione del cliente interno come elemento competitivo strategico per l'efficienza e l'efficacia dell'intera organizzazione.

**Descrizione dell'intervento:** Regolamentare le fasce di flessibilità, le giornate di rientro e la fruizione di permessi.

**Tempi di realizzazione:** 2020/2021

**Risorse interne coinvolte:** Area Amministrazione e Area Tecnica

**Costi operativi:** nessuno

### **Area Intervento 3: quotidianità**

**Azione 3.4:** MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: BANCA DELLE ORE

**Oggetto:** Adozione e regolamentazione della banca delle ore in applicazione dell'art. 38 bis CCNL Regioni – Autonomie locali.

**Destinatari:** tutto il personale.

**Obiettivi:** Migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in quanto le ore così accantonate costituiscono un credito di orario a favore della/del dipendente.

**Descrizione dell'intervento:** Ricerca e studio sulla normativa, redazione e approvazione di accordo, comunicazione a tutto il personale, realizzazione e monitoraggio della banca delle ore

**Tempi di realizzazione:** entro 2021

**Risorse interne coinvolte:** Direzione Generale Area Tecnica ed Area Amministrativa dell'Ente

**Costi operativi:** nessuno

### **Area Intervento 4: consolidamento**

**Azione 4.1:** FORMALIZZARE NEI DOCUMENTI ISTITUZIONALI DELL'ENTE I CONCETTI LEGATI ALLE PARI OPPORTUNITÀ ED AL BENESSERE SUL LUOGO DI LAVORO.

**Oggetto:** introdurre nei documenti dell'ente, ove pertinente, i concetti legati alle pari opportunità ed al benessere sul luogo di lavoro

**Destinatari:** tutto il personale, stakeholder dell'Ente

**Obiettivi:** diffusione attraverso la formalizzazione dei documenti ufficiali dell'Ente dei valori legati alle pari opportunità ed al benessere sul luogo di lavoro.

**Descrizione dell'intervento:** redazione dei documenti dell'ente con inserimento, ove pertinente, dei concetti legati alle pari opportunità ed al benessere sul luogo di lavoro.

**Tempi di realizzazione:** entro il 2021

**Risorse interne coinvolte:** tutto il personale in servizio

**Costi operativi:** nessuno