

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione deve impostare una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale.

E' necessario pensare ad un superamento di diverse posizioni di lavoro, per individuare alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella diversificazioni di diversi posti a seguito di diversa gestione di alcuni servizi, accompagnata anche da una analisi degli effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi, sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2025-2027 tiene conto del vigente quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale, nonché delle attuali disposizioni in materia contenute nel DDL della legge di bilancio 2025 in fase di approvazione.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vanno fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

La struttura organizzativa deve tenere conto delle indicazioni dettate come valore pubblico e che la programmazione del fabbisogno va raccordata con il raggiungimento di queste finalità.

3.1.1 Modello Organizzativo

Organigramma

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

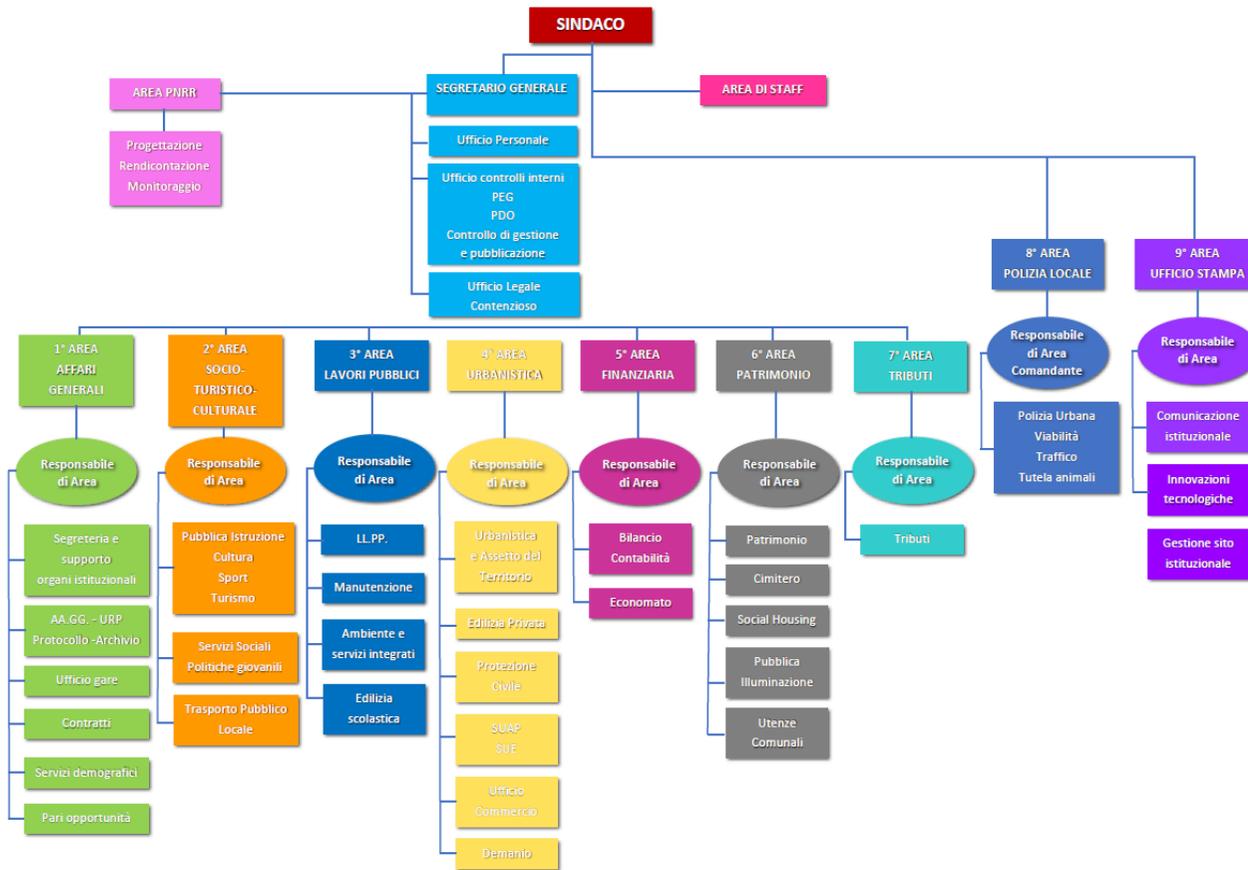
La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali.

La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni Organizzative, mentre l'istituzione delle Posizioni organizzative avviene con atto Sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

A seguito della riorganizzazione delle Aree approvata col Deliberazione della Giunta Comunale n. 356 del 29/12/2022, l'organigramma dell'ente si modifica, con l'aggiunta di una nuova area dedicata alla gestione del PNRR, come segue:



3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative

L'organico in servizio è di 129 unità, compreso il Segretario generale, ripartite tra le diverse aree come di seguito:

Centro di Responsabilità	N. Responsabili	N° Dipendenti	N° Dipendenti a tempo determinato
Segretario Generale	1	5	0
Staff Sindaco	0	3	0
Area I Affari Generali	1	23	0
Area II Socio-Turistica-Culturale	1	7	0
Area III Lavori Pubblici	1 (tempo determinato art.110)	27	0
Area IV Urbanistica	1	6	0
Area V Finanziaria	1	8	0
Area VI Patrimonio	1	9	0
Area VII Tributi	1	11	0
Area VIII Polizia Locale	1	15	0
Area IX Ufficio Stampa	0	1	0
Area PNRR	1	0	4
	10	115	4

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati le strategie e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto.

L'Ente con determinazione n. 70 del 15/03/2021 ha approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e contestualmente ha adottato il Regolamento/Disciplinare per il Lavoro Agile e l'accordo individuale tra datore di lavoro e dipendente.

Tali documenti nel corso dell'anno saranno aggiornati in base a quanto previsto dalla nuova normativa vigente. Nella concessione del lavoro agile, sarà garantita una adeguata rotazione del personale e saranno assicurate la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza e l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove necessario.

Si riporta sinteticamente quanto disciplinato nei documenti approvati nel corso del 2022, che qui si intendono interamente confermati e richiamati e ai quali si rinvia.

A seguito della mappatura delle attività agibili risultano non smartabili neppure a rotazione, quelle relative: alla Polizia Locale in quanto il personale è impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;

servizi che richiedono la presenza del personale per il controllo – accessi;

servizi che richiedono la presenza del personale per l'effettuazione della propria prestazione come servizi di manutenzione e trasporto.

L'Ente, oltre al lavoro agile di cui sin ora descritto, ha stabilito di procedere alla regolamentazione del lavoro da remoto come disciplinato dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

Si precisa che tale sottosezione, sarà oggetto di confronto con i soggetti sindacali attraverso la Contrattazione collettiva integrativa.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Programmazione triennale delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale

L'art. 6 del novellato d.lgs. 165/2001 ha superato il tradizionale concetto di dotazione organica; la programmazione del fabbisogno di personale non è più condizionata nelle scelte di reclutamento dai posti disponibili e dalle figure professionali presenti nella dotazione organica. Nel nuovo sistema il Piano triennale del fabbisogno del personale, redatto a valle del ciclo della programmazione e, quindi, funzionale alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, è lo strumento flessibile e modulabile per tutte le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione. Risulta superato,

pertanto, il concetto di posto vacante, all'interno di una dotazione organica statica; la nuova dotazione organica costituisce un documento di risulta al processo di programmazione, traducendosi in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile.

Per gli enti locali, tale valore è costituito dalla spesa media di personale del triennio 2011/2013, di cui all'art.1, comma 557-quater della legge 296/2006 e s.m.i, determinata secondo le modalità di calcolo chiarite dalla Corte dei conti e dal Mef, fermo restando che, la spesa per le nuove assunzioni, deve essere contenuta, per ciascuno degli anni oggetto di programmazione, nei limiti delle capacità assunzionali definiti in modo nuovo dal decreto del Ministro della Funzione Pubblica 17/03/2020 con il quale, dando attuazione all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e s.m.i, sono state approvate le nuove regole sulla capacità assunzionale dei comuni. Le nuove regole fissano dei valori soglia per fascia demografica da calcolare come incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti, al netto del FCDE. In buona sostanza, a legislazione vigente, in base al nuovo sistema, la capacità assunzionale dell'ente locale non è calcolata in ragione del turn over bensì in termini di sostenibilità finanziaria da parte del singolo ente, in una prospettiva dinamica e tendenziale. Fermo restando il principio secondo cui l'aggregato "spesa di personale" non può superare il valore determinato dal valore medio della spesa nel triennio 2011/2013, ciascun comune, indipendentemente dagli spazi di spesa che annualmente si liberano in funzione delle cessazioni, può procedere ad assunzioni di personale, entro limiti definiti in modo più stringente in base alla soglia di collocazione del singolo ente locale in una tabella predisposta dal legislatore che raggruppa gli enti in 3 categorie.

L'Art.1, commi 822-845 del DDL Legge di Bilancio 2025, come approvata con voto di fiducia dalla Camera dei Deputati il 20 dicembre 2024, accogliendo la richiesta dell'ANCI, ha abrogato la disposizione che prevedeva per l'anno 2025 una riduzione del 25% del turn over per gli enti territoriali con più di venti dipendenti in servizio. Pertanto al fine di assicurare continuità ai servizi erogati dai Comuni e dalle Città Metropolitane, è stato confermato il sistema di calcolo della capacità assunzionale correlata alla sostenibilità finanziaria adottato a partire dal 2020 che garantisce solo agli enti con una minore rigidità strutturale di bilancio la possibilità di reintegrare gli organici, mentre i Comuni che presentano una forte incidenza della spesa di personale sono già tenuti ad attuare un turn over ridotto al 30% del personale cessato per riportare sotto controllo la spesa di personale. Si fa inoltre presente che a decorrere dall'anno 2025 l'applicazione del DM 17 marzo 2020, relativo alla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni, risulterà semplificata, in quanto non saranno più previste limitazioni alle percentuali annue di crescita della spesa di personale, ma dovranno essere rispettati esclusivamente i valori soglia determinati per classe demografica.

Il Comune di Cassano all'Jonio, collocandosi nella fascia demografica tra 10.000 a 59.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (27%), si configura come ente virtuoso e, ai sensi del secondo comma dell'art. 4, del D.M. del 17/03/2020, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato.

Nel seguente prospetto vengono riportati i dati contabili desunti dagli ultimi tre rendiconti di gestione approvati (relativi agli esercizi 2021-2022-2023) ai fini del calcolo del limite di spesa per assunzioni di personale da applicare nell'anno 2025:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2025		
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2023	17.130	f
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	3.673.272,00 l	(l)
		2021	20.757.049,21l	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	22.047.479,48l	
		2023	21.743.063,70l	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		21.515.864,13 l	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	5.790.000,00l	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	15.725.864,13 l	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		23,36%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,00%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	572.711,32 l
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	4.245.983,32 l
	Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025 (g)	27,00%
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025 (h)	4.245.983,32 l

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

	Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022	
	Entrate correnti da rendiconto di gestione	2023	
	STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2024	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)	
	STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025 (p) * (q)	

ENTE NON VIRTUOSO

Il limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2025 è pari ad euro 4.245.983,32, considerato al netto delle spese etero-finanziate, per come previsto dall'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 14 agosto 2020, n. 104 convertito in legge 13 ottobre 2020, n. 126, e del rimborso da parte degli altri enti convenzionati per le spese per convenzione segreteria; l'incremento teorico della spesa del personale dell'Ente per garantire la permanenza entro la prima soglia di cui al DM è pari a €. 572.711,32.

Considerato che l'art. 5 comma 2 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 prevede " 2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione."

Si precisa che non sono stati considerati i resti assunzionali al fine di adottare una politica prudentiale per garantire il mantenimento degli equilibri di bilancio.

Si è proceduto alla ricognizione delle cessazioni intervenute nell'anno 2024 di seguito riportate:

	Figura	Data cessazione
1	C2	23/01/2024
2	A1	20/02/2024
3	A1	30/04/2024
4	C5	31/05/2024
5	B1	30/06/2024
6	C5	30/11/2024

Alla luce della normativa vigente si prevedono le seguenti cessazioni per l'anno 2025:

	Figura	Data cessazione
1	B3	31/01/2025
2	C1	02/02/2025

Alla luce della normativa vigente si prevedono le seguenti cessazioni per l'anno 2026:

	Figura	Data cessazione
1	B5	30/04/2026

2	B5	31/10/2026
3	C2	31/12/2026

Alla luce della normativa vigente si prevedono le seguenti cessazioni per l'anno 2027:

	Figura	Data cessazione
1	C5	30/04/2027
2	C2	30/04/2027

La nuova programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato Anno 2025

Nella programmazione 2024/2026 era stato stabilito di rivalutare la scelta operata in precedenza con la programmazione e successiva indizione del concorso pubblico per l'assunzione di un'unità di personale appartenente all'Area dei funzionari e delle Elevate qualificazioni profilo professionale di psicologo, ritenendo più idoneo rinviare l'eventuale assunzione al successivo biennio 2025/2026, anche alla luce delle considerazioni ivi svolte. Sulla base della vigente normativa e delle attuali definizioni assunte in sede di Ambito territoriale dei servizi sociali, il perseguimento dell'obiettivo di garantire il livello essenziale dei servizi sociali stabilito dalla vigente normativa in materia, può essere raggiunto dalla presenza nella dotazione organica dell'Ente della predetta figura di personale a tempo parziale 50% anziché a tempo pieno come precedentemente programmato, ciò anche al fine di ridurre l'incidenza sul bilancio comunale della relativa spesa.

Nel corso dell'ultimo mese sono emerse nuove esigenze in materia di personale essenzialmente nell'ufficio demografico dell'Ente con la presentazione delle dimissioni con diritto alla conservazione del posto per sei mesi di un'unità di personale appartenente all'Area degli istruttori profilo professionale di istruttore addetta all'ufficio demografico di Sibari con cessazione dal servizio dal 02/02/2025. Inoltre un'ulteriore un'unità di personale appartenente all'Area degli istruttori profilo professionale di istruttore amministrativo addetta al medesimo ufficio è assente dal servizio da diversi mesi per gravi motivi di salute. Tale situazione impone all'Amministrazione comunale di intervenire con assoluta urgenza al fine di reperire le risorse necessaria a garantire i servizi in materia mediante l'assunzione al momento di due unità di personale: una appartenente all'Area degli istruttori profilo professionale di istruttore amministrativo a tempo pieno e una appartenente all'Area degli operatori esperti profilo professionale di collaboratore amministrativo a tempo parziale 50%.

Pertanto sulla base di quanto sopra la programmazione del personale per il corrente anno è la seguente:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO (al netto di IRAP)
01 febbraio 2025	N. 1 – Dipendenti appartenente all'area degli operatori esperti – part time 50% <i>(Collaboratore amministrativo)</i>	Assunzione con elenchi di idonei art. 3 bis, comma 2, del D.L. n. 9 giugno 2021, n. 80	Costo annuo (al 50%) 14.595,72 € (con utilizzo facoltà assunzionali da <i>D.M. 17/03/2020</i>)
01 febbraio 2025	N. 1 Dipendente appartenenti all'Area degli istruttori – full time <i>(Istruttore amministrativo)</i>	Assunzione con utilizzo di graduatoria vigente presso altri enti	Costo annuo (al 100%) 32.826,75 € (con utilizzo facoltà assunzionali da <i>D.M. 17/03/2020</i>)
01 Agosto 2025	N. 1 Dipendente appartenente all'area dei funzionari e delle Elevate Qualificazioni (sociale) – Part time 50% <i>(psicologo)</i>	Assunzione con scorrimento di graduatoria vigente presso l'Ente	Costo annuo (al 100%) 33.853,06 € (con utilizzo facoltà assunzionali da <i>D.M. 17/03/2020</i>)
Data da definire	N. 2 Dipendente appartenente all'area dei funzionari e delle Elevate Qualificazioni - Full time <i>(specialista tecnico)</i>	Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2 - Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i Comuni delle regioni del mezzogiorno (DPCM 23/07/2024)	Costo annuo a carico del bilancio dello Stato
2025	n. 21 Progressioni verticali	Da svolgere secondo le norme regolamentari	

Ad oggi non risultano previste altre nuove assunzioni per l'anno 2026 e 2027.

Il piano delle assunzioni a tempo determinato

Non sono previste nuove assunzioni di personale con contratto flessibile per il triennio 2025-2027.

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la dotazione organica del Comune di Cassano all'Ionio è la seguente:

N. dipendenti	Area di appartenenza
n. 19	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>
n. 49	<i>Area degli Istruttori</i>
n. 26	<i>Area degli Operatori Esperti</i>
n. 37	<i>Area degli Operatori</i>
n. 131	Totale

Inoltre il Personale attualmente in servizio a tempo determinato è il seguente:

N. dipendenti	Area di appartenenza
n. 5	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>

L'incremento della spesa del personale teorica per assunzioni a tempo indeterminato per l'Ente, appartenente alla fascia demografica da 10.000 a 59.999 abitanti, per garantire la permanenza entro la prima soglia di cui al DM è pari a €. 572.711,32.

Pertanto la spesa di personale totale per l'anno 2025 e successivi, derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2025.

Piano di formazione

Continua l'impegno dell'Amministrazione volto ad assicurare la formazione, l'aggiornamento continuo, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, quale strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi ai cittadini, valorizzando in via prioritaria il personale interno.

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

A tal proposito si rimanda alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 176 del 19/07/2024 con oggetto "Piano di formazione per i dipendenti del comune di Cassano all'Ionio per gli anni 2024 – 2026".

PIANO AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2025-2027

L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni

nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1, lett. c, 7 c.1 e 57 c.1, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla “rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

Come si legge nella predetta direttiva 23/5/2007 “...La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l’innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche”.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Con il presente piano di azioni positive il Comune di Cassano All’Ionio favorisce l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento:

- all’ambiente di lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all’individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche tramite l’attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, fatte salve le attuali norme della fattispecie;

- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

OBIETTIVI:

Gli obiettivi che l'Ente si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni del mobbing e dalle discriminazioni;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate dal rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico per le Pari Opportunità.

AZIONI POSITIVE:

L'Ente al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- garantire nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, in conformità di quanto previsto dalla normativa vigente;

- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- favorire il riequilibrio della rappresentanza di genere nelle p.o., ove ne sussistono i presupposti nelle RSU;
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;
- in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati;
- promuovere la cultura di genere a tutti i livelli anche attraverso forme di sensibilizzazione sull'uso del linguaggio negli atti documenti amministrativi;

Prevedere specifici momenti formativi per la diffusione dei temi sulle PP.OO. (tra cui la legislazione Italia ed europea di riferimento) sulle molestie sul posto di lavoro, sul mobbing.

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti i servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web del Comune di Cassano
All'lonio sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.