

Piano Integrato di Attività e Organizzazione Triennio 2023-2025

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Allegato D - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI CASTELNUOVO BOZZENTE TRIENNIO 2023-2025

PREMESSA

L'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 prevede che i Comuni, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs. 165/2001 (ovvero in mancanza delle organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse) e sentito inoltre (in alternativa rispetto al Comitato di cui all'art. 10 e alla consigliera/consigliere nazionale di parità) il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal CCNL e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongano 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: tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni come previsto dall'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165.

Nello spirito della legge (cfr. art. 1 del D.Lgs. 165/2001) la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, si realizza mediante la cura, la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del privato.

Il Comune di Castelnuovo Bozzente, che al 31.12.2022 ha una popolazione di 897 abitanti, cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dell'ente attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Il Comune di Castelnuovo Bozzente ai sensi dell'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165:

- riserva alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro;

Il Comune di Castelnuovo Bozzente ha attualmente in servizio n. 1 Responsabile del Servizio e n. 2 Responsabili del Procedimento, tutte donne assunte con contratto a

tempo pieno indeterminato. L'organico è composto da n. 4 dipendenti di cui 3 donne e 1 uomo (operaio manutentore – autista).

Ciò premesso si predispose il piano di azioni positive, qui di seguito illustrato.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

L'obiettivo principale del Comune, per dare concreta e sostanziale attuazione nella gestione del personale, al principio delle pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e nello sviluppo professionale è quello di garantire la piena ed effettiva parità tra i sessi, senza nessun tipo di discriminazioni e promuovendo azioni che consentano di superare gli ostacoli di qualsiasi natura che possano impedire o limitare l'esercizio e la tutela di diritti, interessi e aspettative, assicurando la piena possibilità di sviluppo della propria personalità nel mondo del lavoro, permettendo di conciliare la vita familiare con l'attività lavorativa.

Le azioni positive, attraverso le quali raggiungere l'obiettivo prefissato, sono le seguenti:

1. Orario flessibile di lavoro: il Comune di Castelnuovo Bozzente, in sede di contrattazione decentrata, ha stabilito di fissare una flessibilità di ½ ora rispetto all'orario ordinario, sia in entrata, sia in uscita.
2. Formazione delle madri a seguito della maternità: allo scopo di consentire un ritorno al lavoro nel miglior modo possibile, si prevede un percorso di formazione delle neo-mamme dopo la fruizione di congedi parentali, compatibilmente con le risorse di bilancio.
3. Campagne informative: ai sensi dell'art. 2 della legge 8 marzo 2000 n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" tramite la diffusione di materiale informativo, allo scopo di diffondere la conoscenza delle disposizioni della legge 53.
4. Pari dignità delle persone sul lavoro: si ritiene opportuno l'organizzazione e/o la partecipazione a corsi specifici di formazione del personale, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, allo scopo di prevenire condotte che potrebbero configurarsi come molestie sessuali o mobbing nella prospettiva di mantenere e sviluppare corretti rapporti tra colleghi e colleghe di lavoro, sia sotto l'aspetto umano, sia sotto quello professionale.
5. Rispetto dell'art. 2 del D.Lgs n. 162/2021 per non porre il lavoratore in posizioni di svantaggio, limitazioni di opportunità, limitazioni di avanzamento di carriera.
6. Rispetto della Direttiva n. 2/2019 per le pari opportunità e dell'art. 97 della Costituzione per il buon funzionamento e l'imparzialità nella conduzione degli uffici.

L'Amministrazione comunale, in accordo con le rappresentanze sindacali dell'ente, qualora se ne presentasse la necessità, si riserva di integrare il presente piano anche prima dello scadere, nell'ottica di garantire piena attuazione alle predette finalità specie qualora si palesassero situazioni di criticità attualmente non emerse, tali da richiedere azioni mirate.