



# COMUNE DI CANDIDA

## (Provincia di Avellino)

### PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2025 (articolo 48 decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198)

#### Descrizione introduttiva

Il Piano di azioni positive, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, vuole porsi nel contesto del comune di Candida come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Nell'organizzazione del comune di Candida, essendo presente una forte componente maschile, è necessario porre un'attenzione particolare nell'implementazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il Piano potrà permettere a tutto il personale interessato di espletare le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazione di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, dalle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale in modo da poterlo rendere sempre più dinamico ed effettivamente efficace.

Analisi della situazione del personale

Alla data dell'1 gennaio 2023, la situazione del personale dipendente in servizio risulta essere la seguente:

Dipendenti tempo indeterminato			Dipendenti tempo determinato			Totale dipendenti	
Cat.	Uomo	Donna	Cat.	Uomo	Donna	Uomo	Donna
D	0	0	D	3	0	3	0
C	1	1	C	1	0	2	1

#### AZIONI POSITIVE DEL PIANO

Il Piano di azioni positive sarà orientato 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.

Il Piano si propone di:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere garantendo, quindi, la partecipazione a corsi di formazione qualificati;

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore: tutte le richieste, ivi comprese quelle provenienti dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sono convogliate al Responsabile del Settore Amministrativo-Finanziario che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a

corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale;

- c) rimuovere o attenuare le difficoltà connesse alla condizione di madre, sì da conciliare la vita professionale con la vita familiare e con le esigenze educative ed affettive della prole – specie nei primi anni di vita – mediante la previsione dell'obbligo di stringente motivazione, correlata a ineludibili ed oggettive esigenze di interesse pubblico, per la negazione di ogni richiesta di orario di lavoro flessibile che si appalesi funzionale alla finalità indicata. Ferma restando la disciplina del CCNL, si deve comunque cercare di individuare sempre la soluzione che realizzi il migliore contemperamento delle esigenze della lavoratrice con l'interesse pubblico;
- d) favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;
- e) migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- f) prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro, mediante la programmazione di specifici seminari a tema, con obbligo di partecipazione di tutto il personale, e mediante l'inserimento di quesiti mirati all'interno dei questionari finalizzati alla rilevazione del benessere organizzativo e della qualità del lavoro;
- g) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso o selezione;
- h) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

#### **DURATA, PUBBLICITÀ E AGGIORNAMENTO DEL PIANO**

Il Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano sarà pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune di Candida, nella sezione Amministrazione Trasparente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti, presso l'Ufficio Personale, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.