



CITTÀ DI CASTEL VOLTURNO

PROVINCIA DI CASERTA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 36 del 05/06/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023 - 2025 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)

L'anno **duemilaventitre** il giorno **cinque** del mese di **Giugno** alle ore **13:28**, presso la casa comunale, si è riunita la **GIUNTA COMUNALE**.

Presiede la seduta Petrella Luigi Umberto nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

| N° | Nome | Presenza |
|----------|------------------------|----------|
| <u>1</u> | PETRELLA LUIGI UMBERTO | X |
| <u>2</u> | D'AUSILIO CRISTINA | X |
| <u>3</u> | MARRANDINO PASQUALE | |
| <u>4</u> | BACCARI ILARIO | X |
| <u>5</u> | CACCAVALE ELVIRA | X |
| <u>6</u> | MAISTO GIUSEPPE | X |

PRESENTI: 5

ASSENTI: 1

Il Sindaco:

- constatata la legalità dell'adunanza;
- preso atto che la medesima si svolge nel rispetto del metodo collegiale, e che gli Assessori CACCAVALE Elvira e MAISTO Giuseppe vi partecipano tramite ricorso allo strumento della videoconferenza (software open source denominato "go to meeting");
- verificato che suddetta strumentazione è idonea a garantire la possibilità di accertare l'identità del componente che interviene in videoconferenza, a consentire a tutti i componenti della Giunta di partecipare alla discussione e alla votazione simultanea sugli argomenti all'ordine del giorno, a regolare lo svolgimento dell'adunanza, a constatare e proclamare i risultati della votazione ed a consentire al Segretario comunale di percepire quanto accade e viene deliberato nel corso della seduta;

dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

Partecipa, con funzioni consultive, referenti e di assistenza, il **Segretario Generale** Dott. Francesco Carbutti, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Alle ore 13,35 entra in aula l'Assessore MARRANDINO Pasquale, portando a 6 il numero dei presenti ai lavori.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- il D. Lgs. 198/2006, "*Codice delle pari opportunità*", prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- l'art. 48 del predetto D. Lgs. n. 198/2006, prevede che "*1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 , n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*";

PRESO ATTO della Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

RILEVATO che:

- l'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183, ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno *mobbing*;
- la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;
- le Linee Programmatiche per il mandato amministrativo 2019-2024 sottolineano la centralità della valorizzazione delle persone, la rilevanza dell'investimento sul benessere delle persone e la forte connessione tra l'innovazione delle persone e l'innovazione della pubblica amministrazione e, pertanto, il tema dell'innovazione e dello sviluppo dell'organizzazione è stato confermato tra i progetti inseriti nei documenti di programmazione dell'attuale mandato amministrativo;
- tutti gli interventi inseriti nel citato progetto sono strettamente correlati tra loro e tutti puntano, più o meno direttamente, a migliorare il livello di benessere organizzativo e, quindi, la

performance dell'Ente, poiché, se le persone sono coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati;

ATTESO che il Comune di Castel Volturno, in coerenza con il proprio Regolamento, oltre che con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

RICORDATO che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 129 in data 09.12.2015, esecutiva a norma di legge, è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2016-2018;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 in data 30/11/2018, esecutiva a norma di legge, è stato approvato il *Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021*;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 10.03.2021, esecutiva a norma di legge, è stato approvato il *Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023*;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 31.05.2022, esecutiva a norma di legge, è stato approvato il *Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024*;
- in continuità con il precedente PAP, è stato definito un nuovo *Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025*;
- gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano ogni anno sarà aggiornato e approvato per il triennio successivo;

DATO ATTO che:

- con nota protocollo n 25637 del 17.03.2023 il Piano delle azioni positive è stato trasmesso alle Parti sociali per il seguito di competenza e che, allo stato, non risultano pervenute osservazioni;
- con nota protocollo n 26849 del 24.03.2023, il Piano triennale delle azioni positive è stato trasmesso all'Ufficio del Consigliere Provinciale delle Pari opportunità;

ESAMINATO lo schema di piano triennale 2023 – 2025 delle azioni positive previsto dall'art. 48, D. Lgs. 198/2006, e ritenuto che il medesimo sia idoneo sotto il profilo tecnico-giuridico ad assolvere alle finalità che gli sono proprie, tra le quali, in particolare, armonizzare l'attività amministrativa di Questo Ente al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

ACQUISITO ED ALLEGATO il parere favorevole di regolarità tecnica (Allegato "1") attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, reso ai sensi degli artt.49 e 147-bis del TUEL, così come modificati dal D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2012;

VISTI:

- l'art. 42, D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive";
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;
- il D. Lgs. n. 267/2000;
- il vigente Statuto Comunale;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese per alzata di mano;

DELIBERA

1. di far proprio tutto quanto indicato in premessa, che costituisce parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. di approvare, ai sensi dell'art. 48, c. 1, D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il Piano delle azioni positive per il triennio 2023 – 2025, allegato A) al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale;
3. di trasmettere la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., al Consigliere Nazionale di Parità e al Consigliere Provinciale di Parità;
4. di dichiarare la presente, con successiva votazione, immediatamente eseguibile, ritenendo sussistere il presupposto dell'urgenza, costituito dall'inconciliabilità dei tempi richiesti dalla vigente normativa ai fini dell'esecutività del provvedimento, con la necessità che gli Uffici diano tempestiva esecuzione agli adempimenti inerenti e conseguenti a quanto reso oggetto di deliberazione;
5. di comunicare in elenco la presente deliberazione ai Capigruppo consiliari, contestualmente all'inserimento nell'Albo on Line reperibile sul sito Istituzionale dell'Ente.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Petrella Luigi Umberto

(atto sottoscritto digitalmente)

Il Segretario Generale
Dott. Francesco Carbutti



COMUNE DI CASTEL VOLTURNO

PROVINCIA DI CASERTA

Area 2 - Gestione R.U.- P.ca Istruzione

PROPOSTA DI GIUNTA N. 46 DEL 03/05/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023 - 2025 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Note:

Castel Volturno, 03/05/2023

IL RESPONSABILE DI P.O.
BARBATO ANTONIETTA / ArubaPEC
S.p.A.
(parere sottoscritto digitalmente)



CITTÀ DI CASTEL VOLTURNO

PROVINCIA DI CASERTA

Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale N° 36 del 05/06/2023

CERTIFICATO DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'

La Deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Castel Volturno, 07/06/2023

IL SEGRETARIO GENERALE
CARBUTTI FRANCESCO / INFOCAMERE
S.C.P.A.



CITTÀ DI CASTEL VOLTURNO

PROVINCIA DI CASERTA

Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale N° 36 del 05/06/2023

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La Deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio del Comune e vi rimarrà fino al 21/06/2023.

E comunicata ai Capigruppo Consiliari.

Castel Volturno, 07/06/2023

Il Segretario Generale
CARBUTTI FRANCESCO / InfoCamere S.C.p.A.



Comune di Castel Volturno

Provincia di Caserta

Piano delle Azioni Positive

Triennio 2023 - 2025

Indice

| | |
|---|---|
| Fonti Normative | 2 |
| Premessa..... | 3 |
| Obiettivi..... | 6 |
| Ambito d'azione: benessere organizzativo e ambiente di lavoro | 6 |
| Ambito di azione: conciliazione vita privata/lavoro..... | 7 |
| Ambito di azione: formazione e informazione..... | 7 |
| Ambito di azione: miglioramento della qualità di lavoro e produttività..... | 8 |
| Durata..... | 8 |

Fonti Normative

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "*Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*";
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "*Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali*";
- Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*";
 - D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "*Codice delle Pari opportunità*";
 - Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*";
 - D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "*Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*";
 - D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di "ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*";
 - Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*";
 - Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "*Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*";
 - Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche.

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive (P.A.P.) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Castel Volturno per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La normativa italiana, ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006), definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" -in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta- e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il Comune di Castel Volturno con Deliberazione di Giunta n. 20 del 30.03.2021 approvava il "Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023".

Il Piano di Azioni Positive del Comune di Castel Volturno, per il triennio 2023-2025, si pone in continuità con il citato precedente Piano, e deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea, al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Castel Volturno sono i seguenti.

OBIETTIVI

Nel corso del triennio, il Comune di Castel Volturno intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente e adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali. Promuovere altresì indagini di benessere organizzativo. Adottare un Codice etico o di condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini nel luogo di lavoro;

Obiettivo 2: Promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro;

Obiettivo 3: Promuovere attività formative-informative in tema di benessere organizzativo e sicurezza dell'ambiente di lavoro al fine di sviluppare un maggiore senso di appartenenza e motivazione nei lavoratori, stimolando la creazione di un ambiente relazionale comunicativo e collaborativo e sviluppando il senso di utilità sociale nei dipendenti;

Obiettivo 4: previsione di forme di lavoro agile oltre gli orari di ufficio per far fronte all'aumento dei carichi di lavoro dovuto alla riduzione di personale per quiescenza e/o trasferimenti.

Ambito d'azione: benessere organizzativo e ambiente di lavoro

(OBIETTIVO 1)

L'Ente si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
- Discriminazioni o trattamenti non paritari nei confronti dei dipendenti che ledono il principio di eguaglianza sostanziale.

Azione positiva: redazione di un opuscolo informativo, con l'apporto dei soggetti deputati alla sicurezza sul lavoro;

Azione positiva: attivazione e-mail e del Comitato Unico di Garanzia per la prevenzione ed il contrasto a fenomeni di mobbing.

Ambito di azione: conciliazione vita privata/lavoro

(OBIETTIVO 2)

L'Ente si impegna a perseguire le azioni finalizzate a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, in particolare nei periodi di chiusura delle scuole primarie.

L'Ente si impegna altresì a favorire la adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro, avendo dimostrato da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. Inoltre l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap.

Favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti favorendo forme flessibili di lavoro al personale che rappresenta particolari esigenze familiari, in particolare connesse alla necessità di assicurare assistenza e cure a familiari in condizioni di svantaggio.

Ogni Responsabile, in quanto datore di lavoro al quale spetta la gestione e organizzazione delle risorse umane, dovrà adottare tutte le misure idonee a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità.

L'Ente promuove le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come la cura dei familiari anziani e/o disabili.

Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Azione positiva: L'Ente si impegna a predisporre e modificare i relativi regolamenti interni, al fine porre in essere tale forma di lavoro agile ed a garantire le relative risorse economiche, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale applicabile.

Ambito di azione: formazione e informazione

(OBIETTIVO 3)

Il Piano di Formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità/paternità/parentale o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o personali o malattia ecc.), prevedendo forme di inclusione e accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori e l'Ente nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile dell'Ufficio o di chi ha sostituito la persona assente, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative tenute anche da personale interno, per mantenere le competenze ad un livello costante e rendere totalmente operativo nel minor tempo possibile il personale.

L'Ente si impegna a perseguire l'attività di formazione-informazione in materia di "Prevenzione del mobbing e Benessere Organizzativo" sia tramite affiancamento e counselling specifico per singoli casi che attraverso seminari di approfondimento su tematiche legate al benessere.

Azione positiva: favorire la partecipazione del personale a corsi di formazione/aggiornamento in materia di sicurezza e benessere nell'ambiente di lavoro.

Ambito di azione: miglioramento della qualità di lavoro e produttività

(OBIETTIVO 4)

A fronte dei pensionamenti/trasferimenti, si è avuta una drastica riduzione del personale dell'Ente, con conseguente aggravio dei carichi di lavoro che esorbitano la capacità lavorativa dei dipendenti e portano al malessere lavorativo.

In tal senso si propone di fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche e di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva: favorire la crescita professionale dei dipendenti anche per il tramite della riqualificazione professionale, per la progressione di carriera.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2023-2025.

Il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.