

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

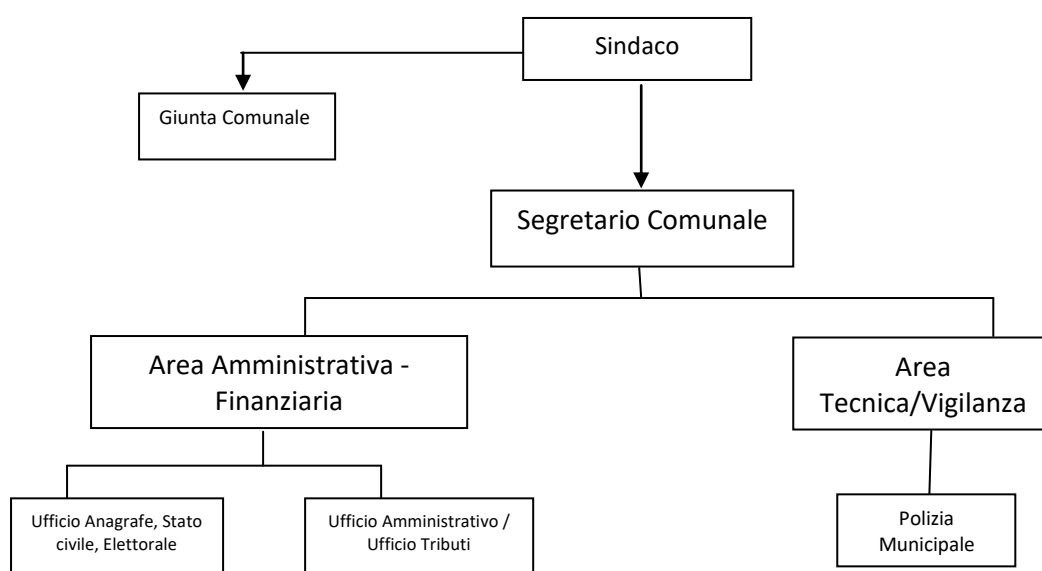
Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni

necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA



3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei servizi resi al cittadino.

Sono escluse dal novero delle attività in modalità telelavoro e lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade).

Al lavoro agile e da remoto accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato, con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

<ul style="list-style-type: none"> • situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie; • esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare; • esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi; • distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve.
<p>Lavoro agile: Nelle more dell'adozione del Regolamento sul Lavoro Agile e da Remoto (POLA) – il cui schema di base è stato elaborato di concerto con le oo.ss. - trovano applicazione le disposizioni di legge di cui alla Legge 22 maggio 2017, n. 81 (articoli 18-24), come da ultimo modificata dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 e le Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021. Il 16 novembre 2022, l'Aran e i Sindacati hanno sottoscritto il Contratto collettivo nazionale di lavoro per il triennio 2019-2021, relativo ai dipendenti del Comparto delle "Funzioni locali, che disciplina compiutamente il lavoro a distanza e il lavoro da remoto.</p> <p>Per il Comune di San Mauro la Bruca, allo stato attuale, considerato la minimale dotazione organica, non è concretamente fattibile attivare forme di smart working o di lavoro agile senza un apparato informatico idoneo che consenta la digitalizzazione delle procedure. L'ente intende, quindi, investire ed operare sull'informatizzazione delle procedure amministrative nel corso del triennio 2025/2027.</p>

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale con i posti coperti e da coprire</p> <p>Premessa</p> <p>In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.</p>

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 23 OTTOBRE 2025:

Area	Posti coperti alla data del 30.09.2025		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	/	/	/	/	/
Area dei Funzionari e della E.Q.		1 t.i. Area Tecnica 1 ai sensi art. 110 TUEL Area Amministrativa- Finanziaria	/	/	/

Area degli Istruttori	1 t.i. Polizia Locale	1 t.i. Area Amministrativa	/	1 Area Tecnica 6h settimanali tempo det.	<u>€ 1.118,06</u>
Area degli Operatori Esperti	/	/	/	/	/
Area degli Operatori	/	1 t.i. Area Tecnica	/	/	/
TOTALE	/	/	/	/	<u>€ 1.118,06</u>

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI
--

Area	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	/
Area dei Funzionari e della E.Q.	1 Funzionario Tecnico 1 Funzionario Contabile ai sensi dell'art. 110, co. 1, d.lgs. n. 267/
Area degli Istruttori	1 Istruttore Amministrativo 1 Istruttori di Vigilanza / Polizia Municipale
Area degli Operatori Esperti	/
Area degli Operatori	1 Operatore di supporto all'Ufficio Tecnico

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane
<p>Premessa</p> <p>Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.</p> <p>Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di <i>performance</i> in termini di migliori servizi alla collettività.</p> <p>La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.</p> <p>In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:</p>

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

L'art. 33 del D.L. n. 34 del 30.04.2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28.06.2019, e in sua applicazione il D.M. 17 marzo 2020, ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente basato sulla regola della "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale, secondo cui la facoltà assunzionali dell'ente viene calcolata sulla base di un valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, corrispondente al rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE).

La circolare ministeriale del 13 maggio 2020, pubblicata in G.U. 226 del 11.09.2020, reca le indicazioni operative sull'applicazione del citato art. 33 DL 34/2019 e DM 17.03.2020.

Si prende atto che in applicazione del DM 17.03.2020 il Comune di San Mauro la Bruca rientra nella fascia demografica a) - comuni da 0 a 999 abitanti - e quindi le due percentuali di riferimento sono le seguenti:

- valore soglia più basso 29,50%
- valore soglia più alto 33,50%;

Il rapporto effettivo tra spese di personale e entrate correnti nette, per il Comune di San Mauro la Bruca, risulta pari a 30,56%, al di sotto del secondo valore soglia.

L'Ente, pertanto, si presenta quale "ente intermedio"; inoltre, 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).

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	€ 12.828,37	/
2025	Istruttore tecnico 6h sett.	A tempo determinato
2026	Istruttore tecnico 6h sett.	A tempo determinato
2027		Da programmare

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2025		1
2026		/
2027		/

3.3.3 Limite per il ricorso a forme flessibili di assunzione

Il valore soglia per il ricorso a forme flessibili di assunzione è fissato nel limite di € 30.137,6, idoneo a coprire la spesa essenziale per il servizio finanziario e un supporto tecnico per

rendicontazione PNRR.

3.3.4 Verifica dell'assenza di eccedenze di personale
<p>Sono stati sentiti i Responsabili di Area ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 165/2001 relativamente alle risorse e ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti ed alla segnalazione di eventuali situazioni di eccedenza di personale: la verifica riporta esito negativo.</p> <p>Si considera quindi la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e si rileva che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.</p>

3.3.5 Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere
<p>Si dà atto che il Comune di San Mauro la Bruca:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ha proceduto all'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto, e ha rispettato il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della legge n. 196/2009, secondo le modalità di cui al D.M. 12.05.2016; - è risultato in equilibrio per l'anno 2024 ai sensi dell'art. 1 c. 821 della L. 145/2018; - approva il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità per il triennio 2025-2027 con l'apposita sezione di questo Piano; - ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), da cui non risulta la presenza di personale in esubero; - non ha dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Rendiconto di Gestione esercizio 2024, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 in data 17.06.2025, non emergono condizioni di squilibrio finanziario; - ha attivato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti.

3.4 Strategia di copertura del fabbisogno
<p>Premessa</p> <p>Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soluzioni interne all'amministrazione; - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; - meccanismi di progressione di carriera interni; - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento); - <i>job enlargement</i> attraverso la riscrittura dei profili professionali; - soluzioni esterne all'amministrazione; - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni); - ricorso a forme flessibili di lavoro; - concorsi; - stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione	Profilo richiesto	Note
2025	/	/
2026	Da programmare	/

2027	Da programmare	/
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti	Profilo richiesto	
2025	"	/
2026	/	/
2027	/	/
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2025	/	/
2026	/	/
2027	/	/
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2025	/	/
2026	/	/
2027	/	/
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
2025	/	/
2026	/	/
2027	/	/
Soluzioni esterne all'amministrazione		
2025	1 Istruttore Area Tecnica 6 ore sett.	Altro Ente Locale ex art. 92 TUEL
2026	1 Istruttore Area Tecnica 6 ore sett.	Altro Ente Locale ex art. 92 TUEL
2027	Da programmare	/
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2025	/	/
2026	/	/
2027	/	/
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2025	- Istruttore tecnico ex art. 92 TUEL - Assunzione ai sensi dell'art. 110 TUEL fino a scadenza del mandato del Sindaco	- € 1.118,06 - € 25.292,68
2026	- Istruttore tecnico ex art. 92 TUEL - Assunzione ai sensi dell'art. 110 TUEL fino a scadenza del mandato del Sindaco	Presuntivi 4.844,92€ 25.292,68
2027	- Scadenza Incarico ai sensi dell'art. 110 TUEL	Presuntivi € 19.455,90
Concorsi	Profilo richiesto	
2025	/	/
2026	/	/
2027	/	/
Stabilizzazioni		
2025	/	/
2026	/	/
2027	/	/

Si dà atto che l'Ente può modificare in qualsiasi momento il Piano in parola, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative.

3.3.5 Formazione del personale

Per la redazione del Piano per la formazione del personale per il triennio 2025/2027 si fa riferimento ai seguenti documenti:

- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato il 10 gennaio 2022);
- Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" in cui si evidenzia che "la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale";
- Linee guida della Funzione Pubblica per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;
- Linee di indirizzo della Funzione Pubblica per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- "Decreto Brunetta n. 80/2021" in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- norma ISO 9001-2015 (per quanto espresso al punto 7.2 Competenza);
- Documento Unico di Programmazione del Comune.

Gli assi portanti del Piano 2025-2027 sono:

- a) organizzare l'offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che ci fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;
- b) adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell'organizzazione) individuando obiettivi annuali e pluriennali;
- c) progettare, programmare e organizzare l'offerta formativa "in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell'ente e agli obiettivi mission e di servizio dell'ente";
- d) accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;
- e) adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione (risorse, idee, sperimentazioni) con università, aziende private presenti, associazione di enti etc. In tale ambito l'ente verificherà la possibilità di dare corso alla realizzazione di forme di gestione associata con altri enti locali.

Gli obiettivi strategici del Piano 2025-2027 sono:

- 1) sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- 2) garantire una formazione permanente del personale, con particolare riferimento ai responsabili del servizio, compatibilmente con le risorse finanziarie dell'ente;
- 3) sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate ai Servizi;
- 4) sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2025-2027;

5) supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;

6) dare attuazione alle previsioni dettate dal D.L. n. 36/2022 per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione;

7) dare attuazione ai vincoli dettati dal legislatore per la formazione ai fini della tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro.

Su questa base si indicano i seguenti possibili temi, da assegnare ai vari dipendenti responsabili e/o assegnati alle varie aree, in relazione alle specifiche competenze tecniche, alle attività di spettanza, alle esigenze di aggiornamento, alle carenze riscontrate:

- aggiornamento rispetto alle novità legislative e contrattuali
- strumenti di gestione del personale
- aggiornamenti ed approfondimenti tecnici
- utilizzazione programmi informatici
- sviluppo competenze trasversali
- procedimento amministrativo
- adozione atti amministrativi
- gestione impegni di competenza
- utilizzazione rete internet
- diritto di accesso
- flusso documentale
- messi notificatori
- ausiliari del traffico
- prevenzione della corruzione
- codice di comportamento
- trasparenza
- sicurezza sul lavoro
- etica pubblica e comportamenti etici.

Piano Triennale delle Azioni Positive



COMUNE DI SAN MAURO LA BRUCA PROVINCIA DI SALERNO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027

PREMESSA

Una corretta politica della parità e delle pari opportunità non può che muoversi lungo due direzioni ugualmente cruciali e strategiche nell'obiettivo di assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle donne e degli uomini nell'ambito lavorativo.

Da un lato occorre affrontare le condizioni di disagio o di marginalità che scaturiscono da problematiche di tipo individuale e soggettivo e che sono rapportabili a fattori relazionali, psicologici, familiari, di percorso di vita e di carriera, nell'ottica che il miglioramento della vita lavorativa

rappresenta un indice di efficacia del sistema alla pari degli indicatori economici più usuali. Dall'altro vanno proposti interventi strutturali, di cambiamento di alcune regole organizzative e di gestione delle risorse umane, capaci di rendere operativa la trasformazione individuale che, nei margini del possibile, si può richiedere ai singoli dipendenti.

Se, infatti, i programmi di recupero individuale accrescono le competenze utili, l'autostima e la capacità di relazionarsi attivamente con il proprio ambiente di lavoro, essi rischiano di suscitare aspettative incontrollate ed ulteriori disagi laddove non si riscontrino le opportunità strutturali di trasformazione della propria posizione lavorativa. D'altro canto ogni intervento istituzionale ed organizzativo che non poggi su un ampio consenso e una forte condivisione rischia di trovare difficoltà ed ostacoli che ne impediscono, di fatto, ogni realizzazione.

Si ritiene, dunque, fondamentale che il Piano di Azioni Positive presenti una configurazione tale da garantire l'equilibrio e l'interconnessione tra gli interventi avviati sul versante sia individuale che strutturale.

MONITORAGGIO DOTAZIONE ORGANICA

Finalità

Il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale 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:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- 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 tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Analisi della struttura del personale

Attualmente sono in servizio presso il Comune di San Mauro la Bruca n. 4 dipendenti a tempo indeterminato, n. 1 a tempo determinato e il Segretario Comunale.

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro:

Area	Analisi della struttura del Personale a Tempo Indeterminato alla data del 23.10.2025	
	Sesso femminile	Sesso maschile
Dir	/	/
Area dei Funzionari e della E.Q.	/	1
Area degli	/	2

Istruttori		
Area degli Operatori Esperti	/	/
Area degli Operatori	1	/

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato presenta il seguente quadro:

Area	Analisi della struttura del Personale a Tempo Determinato alla data del 20.08.2025	
	Sesso femminile	Sesso maschile
Dir	/	/
Area dei Funzionari e della E.Q.	/	1
Area degli Istruttori	/	/
Area degli Operatori Esperti	/	/
Area degli Operatori	/	/

In totale, sono presenti nr. 1 dipendente di Sesso Femminile e nr. 4 dipendenti di Sesso Maschile.

Sono previste per gli anni 2025-2027 le seguenti assunzioni:

- 1 Istruttore Tecnico tempo det. 6h settimanali ai sensi dell'art. 92 TUEL.

CARATTERISTICHE DELLE PRINCIPALI "AZIONI POSITIVE"

1) Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle Pari Opportunità

Organizzare riunioni con i lavoratori e con le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del Piano di Azioni Positive; pubblicare e diffondere il Piano di Azioni Positive e i risultati sul monitoraggio della realizzazione.

Promozione e diffusione di tutte le informazioni di particolare interesse per il personale dipendente per tutto ciò che riguarda il rapporto di lavoro e i temi delle pari opportunità; incentivare le informazioni al personale attraverso gli strumenti informatici (es: comunicazioni interne tramite posta elettronica, etc).

2) Formazione del personale

I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

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.

3) Orari di lavoro

Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare; valutare soluzioni per particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti; favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, assicurandone la tempestività; previsione di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Partecipare ai bandi di finanziamento sulle pari opportunità della Commissione Europea, con progetti specifici sulla conciliazione dei tempi e condivisione delle responsabilità familiari.

4) Assunzioni e Sviluppo carriera (professionalità)

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

5) Commissioni di concorso e bandi di selezione

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale, garantire che nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi / selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Dignità delle persone e valorizzazione del lavoro delle stesse

Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico.

Divulgazione del Codice Disciplinare degli Enti Locali per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti e delle molestie, anche di natura sessuale, lesivi della dignità della persona, e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

VIGENZA

Durata del piano

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato ogni anno.

Esso verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.