



*COMUNE DI MODOLO
PROVINCIA DI ORISTANO*

Via Roma n. 76, 08019 – Modolo (OR)
C. F. e P. I. 00161500913
Tel. 0785/35666 – Fax. 0785/35378
info@pec.comene.modolo.nu.it



*UNIONE DI COMUNI
"DELLA PLANARGIA E DEL MONTIFERRU OCCIDENTALE"*

Via Azuni angolo Via Ciusa– 08013 Bosa (OR)
C.F. e P.I.: 01295640914
Tel. 0785/825110 – Fax 0785/373329
www.unioneplamo.it

PIANO DI AZIONI POSITIVE
triennio 2015/2017
(Art.48 D. Lgs. 1 aprile 2006, n.198)

Premessa. Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro, vuol porsi come strumento semplice ed operativo al fine di garantire l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente. E' necessario sottolineare che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Art.1 (Obiettivo)

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a: tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo; garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale nonché di facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art.2 (Ambito d'azione: ambiente di lavoro)

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse. In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa. Nell'interesse dell'amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità ed attivare azioni positive.

Inoltre, il comune di Modolo 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 avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Art.3 (Formazione delle commissioni di concorso/selezioni)

Il comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata impossibilità.

Art.4 (Partecipazione ai corsi di formazione qualificati)

A tutti i dipendenti è garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati.

Art.5 (Rientro di maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza)

L'amministrazione favorisce il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

Art.6 (Flessibilità di orario)

In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la Disciplina dei CCNL e del Regolamento Comunale sull'Orario di lavoro e di Servizio si cercherà di

individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare. Nel periodo di vigenza del seguente piano saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.