



COMUNE DI VICOLUNGO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022 – 2024

GENERALITA'

Le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, le quali si rendono necessarie finché si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

In effetti, il d.lgs. n. 165/2000 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"), impegna tutte le amministrazioni ad attuare le politiche di pari opportunità e, in tale solco, in particolare con il d.lgs. n. 198/2006, si riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui alla L. n. 125/1991 e al d.lgs. n. 196/2000, prevedendo che le Pubbliche Amministrazioni predispongano il presente Piano al fine di rimuovere, appunto, "gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". L'evoluzione culturale e normativa, nel corso degli anni successivi, ha definito le azioni positive quali misure preferenziali per porre rimedio agli effetti delle eventuali discriminazioni, attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne.

A seguito dell'entrata in vigore della direttiva n. 2, del 26 giugno 2019, del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, è stata prevista la trasformazione del P.A.P. in allegato al Piano della performance.

Nella parte successiva sono evidenziati gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di realizzare e le azioni attraverso le quali conseguirli.

OBIETTIVI	AZIONI
1) Favorire il mantenimento dell'equilibrio nelle posizioni maschili e femminili nei ruoli e nelle posizioni organizzative.	A1) Monitoraggio costante sulla condizione del personale maschile e femminile nell'Ente. A2) Studio sugli avanzamenti di carriera degli uomini e delle donne negli ultimi cinque anni, con particolare riferimento alle P.O.
2) Facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro potenziando le risorse e le competenze interne, nonché rimuovendo gli eventuali vincoli allo sviluppo professionale, con particolare attenzione nei confronti delle donne.	B) Indagine periodica rivolta a tutto il personale (compresi i titolari di P.O.) per rilevare il clima amministrativo sulle pari opportunità ed eventuali difficoltà di conciliazione; individuazione delle direttrici di formazione specifica più idonee a favorire i progressi di carriera.
3) Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario e degli strumenti di conciliazione (es.: congedi parentali), anche per tutelare il lavoro delle dipendenti madri.	C1) Individuazione degli indicatori di qualità del lavoro (percezione della soddisfazione, bisogno di conciliazione, rapporti con colleghi e superiori, orari ecc.). C2) Rilevazione della soddisfazione dei dipendenti nell'utilizzo del part-time e degli altri strumenti contrattuali e legislativi di conciliazione, in particolare negli aspetti di supporto all'occupazione femminile.
4) Introdurre un sistema razionale e regolamentato di lavoro agile, nell'ottica di far crescere la cultura della misurazione del lavoro sulla base dei risultati e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.	D) Predisposizione del regolamento e promozione dell'utilizzo degli strumenti di lavoro agile, con particolare attenzione alle necessità dei genitori di figli di età inferiore a classi predeterminate.
5-a) Migliorare la comunicazione e la cultura sul tema delle pari opportunità, nonché facilitare le relazioni interpersonali tra uomini e donne. 5-b) Sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali nel luogo di lavoro. 5-c) Sensibilizzazione sul tema del c.d. <i>mobbing</i> nel luogo di lavoro. 5-d) Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.	E) Istituzione del Comitato di Pari Opportunità, di cui alla L. n. 183/2010, a norma della quale "le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno (...) il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

PUBBLICITA' E DIFFUSIONE

Il presente Piano è pubblicato sul sito istituzionale e diffuso a tutti i lavoratori e le lavoratrici; a richiesta dei lavoratori e lavoratrici, l'Amministrazione organizzerà eventuali momenti di condivisione, formazione ed informazione per il personale durante tutto il periodo di validità del Piano.

VALIDITA' E AGGIORNAMENTO

Il presente piano ha validità per il triennio 2022-2024 ed è soggetto ad aggiornamento annuale, in concomitanza con l'approvazione del Piano della Performance, cui accede quale allegato.

FONTI NORMATIVE

- L. n. 125/1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- d.lgs. n. 267/2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- d.lgs. n. 165/2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- d.lgs. n. 198/2006, "Codice delle Pari opportunità";
- Dir. Parl. e Cons. Eur. 2006/54/CE;
- Dir. 23/05/2007, Min. Riforme e Innovazioni nella P.A. e Min. Diritti e Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- d.lgs. n. 81/2008, "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. 150/2009, "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";
- L. n. 183/2010, "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";
- Dir. 04/03/2011, Min. Pubblica Amm., "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";
- L. n. 124/2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- L. n. 81/2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";
- Dir. Pres. C.d.M. n. 3, del 01/06/2017, "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- Dir. Ministro Pubblica Amm. n. 2, del 26/06/2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".