

Piano Azioni Positive

OBIETTIVI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

Gli obiettivi in materia di pari opportunità previste nel PIAO 2025–2027 sono finalizzati ad individuare azioni positive idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni dirette o indirette relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro; azioni positive idonee a prevenire o rimuovere violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing – nell'Amministrazione pubblica di appartenenza.

Le politiche del lavoro già adottate nell'ente sono le seguenti:

- flessibilità dell'orario di lavoro;
- modalità di concessione del part-time;
- formazione interna.

Esse hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno dell'ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che si propone di perseguire nell'arco del triennio 2025 – 2027 sono:

- tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
- sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;

- promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive,

ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell’orario di lavoro;

- valorizzare le politiche territoriali mediante costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, all’interno delle quali operare con l’obiettivo di favorire la conciliazione vita lavoro;
- miglioramento dell’organigramma funzionale dell’ente volto a promuovere le pari opportunità ed il benessere organizzativo attraverso la formazione, l’aggiornamento e la qualificazione professionale del personale dipendente;
- tutela del “whistleblower” con attivazione di un meccanismo che tutelando il lavoratore segnalante riesca ad evitare azioni discriminatorie, violenze psicologiche e morali, prevaricazioni, ecc.

Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2025-2027

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 sia indiretta — e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri , che ha sostituito la Direttiva del 2007 , ha introdotto le linee guida di indirizzo volte ad orientare le per le Pubbliche Amministrazioni in materia di pari opportunità e promozione della parità

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali al fine di favorire l’ottimizzazione del lavoro pubblico, migliorare l’efficienza delle prestazioni attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dall’assenza di qualsiasi tipo di discriminazione .

Il contesto

Il Comune di Norcia è caratterizzato da una forte presenza femminile, per questo è necessario nella gestione del personale, un’attenzione particolare e l’attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Nel prossimo triennio le azioni non si discosteranno sostanzialmente dai piani precedenti in quanto le attività e le funzioni risultano sostanzialmente immutate.

I dati sotto riportati, riferiti a marzo 2025 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli;

	Segretario comunale	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e Incarichi dell'Elevata Qualificazione		Area Degli Istruttori	Area degli Operatori esperti
DONNE	1	17	3	22	1
UOMINI	0	4	4	17	4
totale	1	21	7	39	5

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile o maschile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi;

Si rende necessario, piuttosto, porre un'attenzione particolare nella gestione del personale e attivare strumenti per promuovere le reali opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

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

A tal proposito, si rappresenta come l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia, avvenuta con delibera di giunta n. 112 del 07.08.2023 possa costituire un'efficace Soggetto propositivo nell'individuazione di quelle azioni positive, che possano favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

Azioni positive del piano

Gli obiettivi in materia di pari opportunità che già sono state adottate dall'Ente, hanno riguardato la flessibilità, le modalità di concessione del part-time, la formazione interna, la fruizione di congedi ed aspettative.

Esse hanno contribuito ad evitare che si determinassero, all'interno dell'Ente, ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e ostacoli all'effettiva realizzazione dei diritti delle lavoratrici.

Al fine di consolidare ed ampliare tale quadro, le azioni positive da attivare nel triennio **2025-2027** riguardano:

1) Forme di pubblicità

Per rendere più efficace e condivisa la Programmazione affrontata nel PIAO, si ritiene prioritario un'azione di informazione a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche del PIAO stesso, con particolare riferimento a quelle indicate nel presente documento.

Eventuali segnalazione e/o suggerimenti, saranno oggetto di approfondimento e costituiscono occasione per affrontare le criticità segnalate .

2) Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'Ente assicura a ciascun dipendente, ove fattibile, la possibilità di fruire di un orario flessibile in entrata. Particolari necessità di tipo familiare e/o personale sono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

La fruizione del lavoro agile come modalità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è oggetto di apposito Regolamento approvato con delibera di Giunta n. 132 del 28.09.2023

3)Formazione annuale/triennale

A tutti i dipendenti viene garantita la partecipazione a corsi di formazione, residenziali od esterni, con copertura delle spese ove spettanti. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di formazione al proprio responsabile.

4) Reinserimento lavorativo

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.

5) Attività di informazione sulla conciliazione famiglia/lavoro

L'Ente promuove un'attività di informazione sulla normativa, sui permessi (maternità, permessi, congedi, etc..) e sulle misure di conciliazione famiglia/lavoro, tenuto conto anche delle emergenti esigenze dei lavoratori e delle rispettive famiglie.

6) Indagine sul benessere organizzativo

Con cadenza triennale, l'Amministrazione si impulso del CUG, svolgerà un'indagine sul benessere organizzativo e definisce programmi di intervento al fine di migliorare la percezione dei lavoratori rispetto alle variabili coinvolte nella definizione del proprio ambiente lavorativo.

7) Prevenzione e contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere

Attuazione del Protocollo d'Intesa per la sensibilizzazione contro la violenza di genere siglato il giorno 8 marzo 2021 tra il Centro Pari Opportunità della Regione Umbria e l'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani – Umbria.

Adesione a progetti e ricerca di finanziamenti pubblici volti a diffondere la cultura e le politiche de genere, di prevenzione e contrasto alla violenza di genere.

8)Collaborazione con l'ufficio delle Consigliere di parità della Provincia di Perugia

Realizzazione di iniziative rivolte alle/ai dipendenti di tutti gli Enti, di divulgazione e approfondimento delle competenze e delle funzioni svolte dall'ufficio delle Consigliere di Parità della Provincia di Perugia, anche in veste conciliativa, della normativa di riferimento, e dei casi trattati nell'anno in corso.

UFFICI COINVOLTI:

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti:

-Segretario Comunale;

-Nucleo di Valutazione;

-Responsabili di Settore.

La maggior parte delle azioni previste sono realizzate a cura del personale interno e la loro attuazione sostanziale non comporta alcuna ulteriore spesa a carico dell'Ente.

Per l'attuazione di alcuni interventi si potrà attivarsi per accedere a canali di finanziamento nazionali e comunitari previsti in materia di pari opportunità.