



PIANO TRIENNALE
DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

(Triennio 2023-2025)
(Art. 48, c. 1, D.Lgs. N. 198/2006)

PREMESSA

L'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale. La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Come previsto anche dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04.03.2011 (ad oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"), i Piani in questione rientrano sia nell'attività propositiva che in quella consultiva/di verifica assegnate al Comitato Unico di Garanzia istituito ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 testo vigente e dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183. La tematica in contesto si inserisce nel quadro di una vasta normativa sulle pari opportunità sia a livello nazionale che europeo; in particolare, la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego. 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. 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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di Miggiano vede coperti a tempo indeterminato n. 15 posti, oltre ad avere in dotazione - extra organico - un Istruttore Direttivo Tecnico a tempo determinato ex art. 110 Tuel. Nello specifico, la componente femminile è pari a 8 unità.

OBIETTIVI DEL PIANO

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Miggiano intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Obiettivo 2 – Parità e pari opportunità.

Obiettivo 3 – Benessere organizzativo.

(Obiettivo1)

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DA MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI

Il Comune di Miggiano si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., 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 del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell’Ente;

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di P.O. – Segretario.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

(Obiettivo 2)

AMBITO DI AZIONE: PARITA’ E PARI OPPORTUNITÀ

Il Comune di Miggiano si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell’accesso allo stesso, garantendo il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere,

- organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time;
- armonizzazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità oraria al fine di contemperare le esigenze personali con le necessità funzionali dell'A.C.;
 - sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc...;

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di P.O. – Segretario.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

(Obiettivo 3)

AMBITO DI AZIONE: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Per agire positivamente sul benessere organizzativo l'Amministrazione dedica attenzione particolare alla comunicazione interna, anche attraverso le tecnologie digitali, al fine di condividere decisioni e obiettivi, favorendo una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- implementazione di progetti e azioni di affiancamento al lavoro nei primi anni di vita dei figli, rivolte a madri e padri anche con riferimento alla gestione dei carichi familiari;
- sperimentazione di nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time, anche in previsioni di epidemie ed emergenze sanitarie;
- previsione di agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di P.O. – Segretario.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini. Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

Il presente Piano e la sua attuazione vengono assegnati alla responsabilità del Settore I° a cui fa capo l'ufficio preposto al personale.