



# COMUNE DI SIAPICCIA

## Provincia di Oristano

### Piano Triennale Azioni Positive 2021-2023

La legge 125/1991, i decreti legislativi 196/2000, 165/2001 e 198/2006 e per ultima la "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23 maggio 2007, prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

In accordo con quanto previsto dalla normativa sopra citata e proseguendo il lavoro iniziato con il precedente Piano Triennale di Azioni Positive, il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023 è finalizzato a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente e a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne ed uomini.

Preso atto che la pandemia dell'influenza Covid-19 provocata dal Virus SarsCov2, ha reso necessario sperimentare in ogni ambito lavorativo nuove forme di lavoro agile anche denominato "smart working" il cui quadro normativo è in corso di definizione e che in ambito locale andrà disciplinato con l'adozione del Piano Locale per il Lavoro Agile (POLA).

Considerato che oltre a risolvere gli aspetti emergenziali legati alla necessità di limitare per quanto possibile la circolazione del virus, l'applicazione del lavoro agile nella piccola realtà organizzativa del Comune di Siapiccia ha messo in luce alcune potenzialità dello strumento, che si ritiene, laddove possibile di mantenere anche al fine di garantire il rispetto dei principi che garantiscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, peraltro con riflessi positivi non solo nella sfera dei singoli lavoratori ma anche in termini di produttività e di riduzione di alcuni oneri per la P.A..

#### Obiettivi generali:

- Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
- Favorire la crescita professionale e di carriera delle donne nei settori e nelle posizioni gerarchiche;
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

#### Obiettivi specifici:

- Promuovere una maggiore visibilità dei compiti e delle attività, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi, e dare una maggiore visibilità dell'Amministrazione, anche all'esterno, circa l'attenzione che pone alle politiche di genere, assunte come strategiche per la propria pianificazione;

- Promuovere il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (lavoro agile, flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro...);
- Aumentare le competenze per la valorizzazione delle differenze di genere;
- Individuare settori dell'Ente dove le donne hanno maturato buone pratiche e favorire la loro implementazione e la loro diffusione;
- Condividere e scambiare buone prassi ed esperienze.

Aree di intervento	Azioni
1. Formazione e sviluppo professionale	Promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna
2. Comunicazione, partecipazione e benessere organizzativo	Una comunicazione diffusa contribuirà a creare maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, favorirà un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere in materia di pari opportunità e agevolerà la nascita di una rete in grado di accogliere e fornire informazioni su tali tematiche.
3. Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro	Promuovere azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari. Implementazione del lavoro agile nell'ambito del quadro normativo vigente.
4. organizzazione del lavoro e politiche di gestione del capitale umano attente a valorizzare le differenze di genere	Sperimentazione di buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo all'interno della "reingegnerizzazione dei processi"