



ENTE PARCO NAZIONALE APPENNINO LUCANO VAL D'AGRI LAGONEGRESE



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL' ENTE PARCO APPENNINO LUCANO VAL D'AGRI LAGONEGRESE

Normativa

Ambiti di Intervento del Piano delle Azioni Positive 2019-2021

Piano Delle Azioni Positive 2019-2021- Sintesi

Normativa .La legge n. 125 del 10/04/1991 “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” - Legge n. 53 del 08/03/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" - D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57) “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche“ - D.lgs. n. 198 del 01/04/2006 “Codice delle pari opportunità” - Direttiva del 23/05/2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche” - D.lgs. n. 150 del 27/10/2009 “Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” - Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21) “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di 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” - Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità “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” - Legge n. 124 del 7/8/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

Il presente Piano di Azioni Positive è predisposto in attuazione di quanto prescritto nello specifico dal D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. La legislazione indica prioritariamente l’obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari ,attraverso : - individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo

pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne; - facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi; - adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro. - informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Le azioni positive e le aree tematiche da sviluppare triennio 2019-2021

La L. 7 agosto 2015 n. 124, all'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", promuove l'utilizzo nelle amministrazioni pubbliche del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali, ciò richiederà per la nostra organizzazione un impegno notevole per adeguare la struttura organizzativa e la dotazione tecnologica.

Per uno sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione e il CUG, con il Piano di Azioni Positive, intendono promuovere interventi tesi non solo al superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente e nella comunità.

Le azioni positive sono state aggregate in 7 ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici, come sotto riportati.

Ambito 1 Promozione del benessere organizzativo, verifica codice di condotta PRIORITARI

Le azioni positive sono state aggregate in 8 ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici, come sotto riportati. Le azioni positive sono state aggregate in 4 ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici come sotto riportati.

Ambito 1-avanzamento del benessere organizzativo

Promozione del benessere organizzativo, verifica di condotta.

Finalità: favorire un buon clima di lavoro.

Obiettivi: a) monitorare, verificare ed eventualmente aggiornare il codice di condotta.

b) potenziare le sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere per la realizzazione di attività comuni.

Ambito 2- linguaggio di genere

Finalità: favorire il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente per garantire le pari opportunità il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente per garantire pari opportunità.

Obiettivi: a) sensibilizzare il personale dell'Ente all'utilizzo del linguaggio di genere.

b) promuovere l'uso del linguaggio di genere nei documenti dell'Ente.

Ambito 3-formazione e aggiornamento

Finalità: promuovere le pari opportunità ed il benessere nella formazione, nell'aggiornamento, e nella qualificazione professionale del personale attraverso la formazione.

Obiettivi: a) programmare e realizzare le attività di formazione sul tema delle differenze di genere, ponendo attenzione al benessere organizzativo, alle differenze di genere e alle pari opportunità.

Ambito 4-conciliazione

Finalità: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale.

Obiettivi: a) garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di congedo parentale

b) Promuovere azioni di sostegno e affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali o familiari

c) Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

d) Realizzare azioni di miglioramento a seguito dei risultati disaggregati per Area dell'indagine di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

e) Individuare e sperimentare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito ambito 2 Promozione del benessere organizzativo, verifica codice di condotta ambito 2 Promozione del benessere organizzativo, verifica codice di condotta

Le azioni positive sono state aggregate in 7 ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici, come sotto riportati.

promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

individuare e sperimentare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscono la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito.

Ambito 5-organizzazione del lavoro

Finalità: favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative.

Obiettivi: a) garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del comitato.

b) migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione sull'attività del CUG

c) adesione alla rete dei CUG e CPO LUCANI per dare vita ad un necessario format di misure-azioni positive comuni, anche mutuando quanto di virtuoso hanno messo in campo i CUG degli enti più grandi.

d) proposte e suggerimenti dal personale.

e) attività di benchmarking e iniziative per il confronto e la condivisione di buone pratiche per il miglioramento del benessere realizzati da altri enti e valutazione della loro trasferibilità.

f) individuazione e diffusione di buone prassi.

Ambito 6- previsione di un budget annuale

Finalità: autorizzare le risorse da destinate agli obiettivi da raggiungere e culturali.

Obiettivi: a) promuovere e diffondere la parità di genere.

Ambito 7 funzionamento del Cug

Finalità: potenziare il ruolo e l'azione del CUG.

Obiettivi: a) garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato.

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE- 2019-2021
Ambito 1-avanzamento del benessere organizzativo
Finalità: favorire un buon clima di lavoro
Obiettivi: a) monitorare, verificare ed eventualmente aggiornare il codice di condotta.
b) potenziare le sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere per la realizzazione

di attività comuni. Finalità: Promuovere il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro Finalità: Promuovere il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro	
Tempi	2019, 2020, 2021
Ambito 2- linguaggio di genere	
Finalità: favorire il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente per garantire le pari opportunità il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente per garantire pari opportunità.	
Obiettivi: a) sensibilizzare il personale dell'Ente all'utilizzo del linguaggio di genere. b) promuovere l'uso del linguaggio di genere nei documenti dell'Ente.	
Tempi	2019, 2020, 2021
Ambito 3-formazione e aggiornamento	
Finalità: favorire il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente per garantire le pari opportunità il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente per garantire pari opportunità.	
Obiettivi: a) sensibilizzare il personale dell'Ente all'utilizzo del linguaggio di genere. b) promuovere l'uso del linguaggio di genere nei documenti dell'Ente.	
Tempi	2019
Ambito 4-Conciliazione	
Finalità: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale.	
<p>Obiettivi: a) garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di congedo parentale. Garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di congedo parentale</p> <p>b) Promuovere azioni di sostegno e affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali o familiari</p> <p>c) Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro</p> <p>d) Realizzare azioni di miglioramento a seguito dei risultati disaggregati per Area dell'indagine di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro</p> <p>e) Individuare e sperimentare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrice e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito ambito 2 Promozione del benessere organizzativo, verifica codice di condotta ambito 2 Promozione del benessere organizzativo, verifica codice di condotta</p> <p>Le azioni positive sono state aggregate in 8 ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici, come sotto riportati.</p> <p>b) promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.</p> <p>c) individuare e sperimentare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscono la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito.</p>	
Tempi	2019, 2020; 2021
Ambito 5-organizzazione del lavoro	
Finalità: favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al	

meglio le nuove richieste lavorative	
Obiettivi: a) garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del comitato. b) migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione sull'attività del CUG d) proposte e suggerimenti dal personale. e) attività di benchmarking e iniziative per il confronto e la condivisione di buone pratiche per il miglioramento del benessere realizzati da altri enti e valutazione della loro trasferibilità. f) individuazione e diffusione di buone prassi.	
Tempi	2021
Ambito 6- previsione di un budget annuale	
Finalità: benchmarking autorizzare le risorse da destinate agli obiettivi da raggiungere e culturali.	
Obiettivi: a) promuovere e diffondere la parità di genere.	
Tempi	2019, 2020, 2021

La sottoscritta dott.ssa Rosa Maria Piccininni in qualità di Presidentessa del CUG *Dell' Ente Parco Appennino Lucano Val D'agri Lagonegrese.*

Marsico Nuovo, 31 gennaio 2019

Firma

f.to Presidentessa Rosa Maria Piccininni