



Comune di Occhieppo Superiore
Regione Piemonte - Provincia di Biella

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Approvato con deliberazione di G.C. n. 10 del 28/02/2024

PREMESSE

Il Piano di azioni positive è un documento programmatico, inserito quale allegato al PIAO 2024 - 2026, che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che "le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro".

I D.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, nonché che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Con il Piano si favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare.

L'attuazione di azioni positive è oggetto di varie norme che ne definiscono gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti attuativi:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alla dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006, recante "Codice delle opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246";
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019.

Alla luce delle normative, le azioni positive sono misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e dirette a realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Il presente Piano viene redatto al fine del raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro, tra uomo e donna.

ORGANICO DEL COMUNE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta al 31/12/2023 il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	TOTALE
Donne	2	2	0	4
Uomini	3	1	1	5
Totale				9

Dipendenti suddivisi per età e categoria				
Dipendenti	< 40 anni	40 – 50 anni	>50 anni	Totale
Funzionari				
Donne			100%	100%
Uomini		33,33%	66,67%	100%
Dipendenti Istruttori	< 40 anni	40 – 50 anni	>50 anni	Totale
Donne		50%	50%	100%
Uomini		100%		100%
Dipendenti Operatori esperti	< 40 anni	40 – 50 anni	>50 anni	Totale
Donne			-	-
Uomini			100%	100%

Incarichi di Elevata Qualificazione: 1 uomo, 2 donne.

Dipendenti suddivisi per età e titolo di studio				
Dipendenti	Scuola obbligo	Diploma	Laurea	Totale
Funzionari				
Donne			100%	100%
Uomini		100%		100%
Dipendenti Istruttori	Scuola obbligo	Diploma	Laurea	Totale
Donne		100%		100%
Uomini		66,67%	33,33%	100%
Dipendenti Operatori esperti	Scuola obbligo	Diploma	Laurea	Totale
Donne	-			-
Uomini	100%			100%

RESPONSABILE DEL PIANO

La responsabilità del presente Piano e delle risorse ad esso attribuite viene assegnata al Segretario comunale, Responsabile del Servizio Personale.

PERSONALE DIPENDENTE

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, il personale del Comune di Occhieppo Superiore ha subito negli ultimi anni alcune variazioni che hanno influito in modo importante sull'organizzazione dell'Ente. Il nuovo Contratto collettivo nazionale ha confermato il presupposto che l'Amministrazione destini una quota parte delle risorse destinate alla premialità della performance organizzativa ad un numero limitato di soggetti che si sono distinti per le attività svolte nel corso dell'anno. Tale quota, in corso di approvazione nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata dell'Ente, è definita nel 30% delle risorse decentrate e la sua distribuzione dovrà altresì tenere conto della parità di genere.

La valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

Il Comune di Occhieppo Superiore nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
2. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
3. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali ai lavoratori;
4. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti gli uffici dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

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

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Si confermano per l'anno 2024 le azioni previste nel precedente Piano approvato e precisamente:

- Promozione della partecipazione del personale alle iniziative di formazione interna ed esterna.
- Incentivazione della crescita professionale e di carriera.
- Sostenere il personale over 55 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera.
- Valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa.
- Assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori.
- Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi).
- Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

DOTAZIONE ORGANICA

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa per solo uomini o viceversa.

Come sempre, si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare l'estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalla mobilità all'interno dell'Ente.

FORMAZIONE

La formazione del personale è dettagliatamente descritta nel Piano formativo allegato al Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), con finalità di riqualificazione delle principali competenze e conoscenze sia trasversali che specifiche dei dipendenti dell'Ente.

Destinatari: tutto il personale.

CONDIZIONI DI LAVORO

Il Comune, oltre ad aver sempre concesso i congedi e permessi previsti dalle norme in materia, ha sempre dimostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, specialmente se riferite ad esigenze familiari e di salute.

Si prevede la possibilità di articolare l'orario in modo differenziato e più flessibile per tutelare le diverse esigenze del personale, compatibilmente con le esigenze di servizio dell'Ente.

AMBIENTE DI LAVORO

Considerata la necessità concordemente riconosciuta di garantire un ambiente di lavoro gradevole non mancano all'interno dell'Ente momenti di pausa che spezzano il ritmo del lavoro e consentono di allentare le tensioni che possono naturalmente verificarsi in seguito a un contatto continuativo per molte ore al giorno.

COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

L'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, stabilisce che presso le Pubbliche Amministrazioni venga costituito un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Anche la direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità ha adottato le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, ora aggiornate dalla Direttiva 2/2019. Il Comune di Occhieppo Superiore intende provvedere, nell'arco del triennio, ad approvare un convenzionamento con un altro Ente per il funzionamento del C.U.G.

DURATA

Il Piano triennale 2023-2025 approvato con deliberazione di G.C. n. 48 del 08/08/2023 è confermato, con aggiornamenti, come indicati nel presente documento.

Il presente Piano inserito nella specifica sezione del PIAO potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

