



Piano triennale delle Azioni Positive 2025/2027 degli Enti del Nuovo Circondario Imolese

approvato con deliberazione della Giunta circondariale n. ____ del _____

Sommario

Premessa.....	1
La composizione di genere del personale.....	2
Le azioni positive e gli ambiti d'azione prioritari	2
<i>Ambito A: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</i>	3
<i>Ambito B: Sviluppo di professionalità e carriera</i>	3
<i>Ambito C: Tutela dell'ambiente di lavoro</i>	3
Monitoraggio, durata e diffusione del Piano	4
Riferimenti Normativi.....	5

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive è predisposto in attuazione del D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, e a quanto previsto dalla direttiva n. 2 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni Pubbliche”.

L'articolo 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e

donne prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Gli obiettivi generali del Piano mirano a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione e nell'aggiornamento professionale, a promuovere il benessere organizzativo ed una organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempo di lavoro e vita privata, nonché a promuovere nell'ente la cultura di genere ed il principio della non discriminazione.

Le azioni positive di questo Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti sia delle Amministrazioni del Nuovo Circondario Imolese.

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli "attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni" (Direttiva 24 marzo 2004 del Ministro della Funzione Pubblica).

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. Un ambiente di lavoro attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produce maggiore responsabilità e produttività. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione perché ne condivide i valori, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

È per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

LA COMPOSIZIONE DI GENERE DEL PERSONALE

Al 31 dicembre 2023 il personale dipendente del Nuovo Circondario Imolese e di Asp Circondario Imolese è pari a 913 unità, inclusi gli incarichi ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000, gli incarichi a tempo determinato di dirigenti e alte specializzazioni (v. allegato 1).

Si tratta com'è evidente di una popolazione prevalentemente femminile: le donne sono infatti il 73,8% del totale, in leggera diminuzione rispetto al triennio precedente (74,1%).

Per quanto riguarda l'età anagrafica (v. allegato 2), rimane in evidenza un'età media piuttosto elevata (48 anni), con solo il 10,2 % dei dipendenti ha meno di 35 anni anche se in leggero miglioramento rispetto ai dati del precedente triennio (9,7%) a fronte di un 33,6% di dipendenti con più 54 anni (specularmente in limitata diminuzione).

L'altro dato su cui è opportuno focalizzare l'attenzione è quello relativo alla copertura delle posizioni di responsabilità, apicali e subapicali (v. allegato 3), da cui si ricava che tali posizioni apicali sono coperte per il 62,8% da donne e per il 37,2% da uomini. Nel confronto con il dato precedente risulta un andamento positivo, nella direzione di un riequilibrio coerente con la composizione per genere del personale.

LE AZIONI POSITIVE E GLI AMBITI D'AZIONE PRIORITARI

Il Piano 2025-2027 si pone in continuità con il precedente Piano.

Il Piano di azioni positive intende promuovere interventi 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 ad accelerare l'introduzione nell'Ente di azioni volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Gli interventi previsti nel piano di azioni positive 2025-2027 confermano gli ambiti d'azione prioritari del precedente Piano: la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, lo sviluppo di professionalità e carriera, la tutela dell'ambiente di lavoro, l'organizzazione volta alla promozione delle pari opportunità.

Il Piano delle Azioni positive si articola per ambiti su cui intervenire con le finalità da perseguire e le azioni per la realizzazione delle finalità.

Ambito A: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Azione n. 1: Orari di lavoro, part-time e congedi parentali

Il Nuovo Circondario Imolese si impegna a favorire l'adozione di politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita dando idonea ampia informazione, mediante i canali di comunicazione con le lavoratrici e i lavoratori, sulla possibilità di ottenere orari di lavoro con particolare flessibilità oraria (concordati con il Dirigente del Servizio di appartenenza) e l'utilizzo del part-time per i dipendenti che hanno necessità personali e/o familiari di particolare gravità.

Si impegna inoltre a promuovere mediante apposita ampia informazione al personale, l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento; promuove la fruizione dei congedi parentali, che possono incidere favorevolmente sulla conciliazione dei tempi di lavoro-famiglia.

Azione n. 2: Lavoro agile

Il Nuovo Circondario Imolese intende dare continuità e migliorare l'esperienza del lavoro agile, già adottato in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della qualità dei servizi erogati, nonché della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari dei lavoratori (assistenza a minori, disabilità, ecc). Si procederà quindi a sottoporre ad analisi il grado di utilizzo in relazione alle caratteristiche professionali personale e familiari delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ambito B: Sviluppo di professionalità e carriera

Azione n. 3: Percorsi formativi specifici

Il Nuovo Circondario Imolese si impegna a programmare attività formative, anche con l'utilizzo di formatori interni, che possano consentire ai dipendenti di tutte le aree professionali, senza alcuna discriminazione di genere, a sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

I percorsi formativi dovranno essere organizzati o programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time. Nell'ambito dei piani formativi, appositi percorsi formativi, rivolti a tutto il personale, saranno volti al potenziamento delle competenze digitali al fine di favorire le opportunità di crescita professionale e migliorare la performance degli Enti.

Azione n. 4: Requisiti d'accesso e incarichi di responsabilità

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Nuovo Circondario Imolese si impegna a stabilire requisiti di accesso dei concorsi e delle selezioni per l'accesso dall'esterno e delle selezioni per le progressioni tra le aree, che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Gli incarichi di responsabilità saranno affidati sulla base della preparazione professionale e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

In caso di analoga qualificazione e preparazione professionale si dovranno prevedere parametri valutativi ulteriori per non discriminare in base al genere.

Ambito C: Tutela dell'ambiente di lavoro

Azione n. 5: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Il Nuovo Circondario Imolese è impegnato a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro sicuro, che contrasti qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica e che tuteli la dignità delle persone. In particolare, un ambiente di lavoro che prevenga per quanto possibile o comunque faccia

emergere situazioni di disagio determinate da pressioni, molestie, atti vessatori o mobbing nei confronti di lavoratrici o lavoratori. A questo scopo intende promuovere l'adozione di un codice di condotta contro molestie e discriminazioni, integrativo del codice di comportamento, utile per perseguire e prevenire fenomeni lesivi della dignità delle persone, ma anche a diffondere nei luoghi di lavoro atteggiamenti e comportamenti efficaci a creare un clima di lavoro positivo.



Azione n. 6. Promozione del benessere organizzativo

Il Nuovo Circondario Imolese si impegna a promuovere il benessere nell'ambito dell'organizzazione per favorire un buon clima di lavoro.

A tal fine intende continuare nel monitoraggio del clima organizzativo, nella promozione di appositi interventi formativi e dell'eventuale istituzione di uno sportello di ascolto quale servizio di sostegno e di analisi per tutte le problematiche relazionali, motivazionali e più in generale di malessere organizzativo.



Azione n. 7: Comitato Unico di Garanzia

È essenziale la ricostituzione e l'effettiva operatività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità e contro la discriminazione di cui all'art 57 del D.Lgs. 165/2001 quale organismo dedicato alla promozione delle pari opportunità, all'impulso e al monitoraggio delle azioni positive.

Il Nuovo Circondario Imolese si impegna per la ricostituzione del Comitato entro il primo quadrimestre 2025.

MONITORAGGIO, DURATA E DIFFUSIONE DEL PIANO

Il Piano ha durata triennale dalla data di adozione.

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Nuovo Circondario Imolese attiverà un percorso di valutazione sotto la responsabilità del Servizio Personale Associato in collaborazione con il CUG.

Nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed efficace e in vista del successivo aggiornamento.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è pubblicato in una sezione specifica di Amministrazione trasparente dei siti istituzionali degli enti e diffuso a tutto il personale tramite l'Intranet del Nuovo Circondario Imolese.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge 10 aprile 1991, n. 125, *Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*

D.Lgs. 8 marzo 2000, n. 53, *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. 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* e successive modificazioni e integrazioni

D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215, *Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*

D.Lgs. 1 aprile 2006, n. 198, *Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna*, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, *Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, *Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*

Legge 4 novembre 2010, n. 183, *Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, 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 4 marzo 2011 concernente le 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 Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6, *Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere*

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Legge 7 agosto 2015, n. 124, *Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche* e in particolare l'articolo 14 concernente *Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*

Legge 22 maggio 2017, n. 81, *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*

Direttiva n. 3 del 1° giugno 2017 in materia di lavoro agile Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, recante *Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*

Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*

Consistenza del personale per aree professionali e per genere

(Dati al 31 dicembre 2023)

ENTE	COMPLESSIVO			AREA DIRIGENZIALE		AREA FUNZIONARI E EQ		AREA ISTRUTTORI		AREA OPERATORI ESPERTI		COLLABORATORI ART. 90	
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
FONTANELICE	3	4	7					2	2	1	2		
BORGTOSSIGNANO	6	7	13			1	1	2	5	3	1		
IMOLA	47	243	290	4	1	10	42	20	164	11	35	2	1
CASTEL S. PIETRO TERME	40	71	111	2	2	9	28	18	34	11	6		1
MEDICINA	16	43	59	1	1	4	14	6	20	5	6		2
NUOVO CIRCONDARIO IMOLESE	73	87	160	3	1	21	22	41	60	8	4		
ASP	23	178	201		1	8	60	1	23	14	94		
CASTEL GUELFO	4	10	14			1	2	1	8	2			
CASALFUMANESE	6	9	15		1		1	2	5	4	1		1
CASTEL DEL RIO	4	2	6					1	2	3			
DOZZA	10	12	22		1	1	6	3	5	5		1	
MORDANO	7	8	15	1		2	2	2	5	2	1		
Totale	239	674	913	11	8	57	178	99	333	69	150	3	5
	26,2%	73,8%		1,2%	0,9%	6,2%	19,5%	10,8%	36,5%	7,6%	16,4%	0,3%	0,5%

Consistenza del personale per classi d'età e per genere
(Dati al 31 dicembre 2023)

ENTE	TRA 20 E 24 ANNI		TRA 25 E 29 ANNI		TRA 30 E 34 ANNI		TRA 35 E 39 ANNI		TRA 40 E 44 ANNI		TRA 45 E 49 ANNI		TRA 50 E 54 ANNI		TRA 55 E 59 ANNI		TRA 60 E 64 ANNI		TRA 65 E 67 ANNI		ETA' MEDIA
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	
FONTANELICE						2				1		2		1			4	1	1		44
BORGIO T.					1				1		1		2	2			1	1			54
IMOLA	1		3	5	1	18	6	18	2	27	5	31	10	52	13	50	5	33	1	9	50
CASTEL S. PIETRO	1	1	1	1	2	4	3	6	2	2	7	11	9	12	9	23	6	9		2	50
MEDICINA		1			1	1	2	6	6	6		7	4	6	3	9		6			48
NCI	1		2	2	1	4	7	5	12	10	20	12	9	29	12	18	9	7			49
ASP	1	2		8	3	16	5	15	5	22	2	28	2	35	3	35	2	14		3	47
CASTEL GUELFO					1	1		1			1		1	3		5	1				50
CASALFUMANESE	1						4	1	1		1	2	2	1	1	2					44
CASTEL DEL RIO	1	1						1	1						2						40
DOZZA				1	2				1	2	3	4	3	2	1	3					47
MORDANO							1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1				50
Totale	6	5	6	18	12	46	24	57	32	71	44	96	44	145	45	151	25	71	1	14	
	11		24		58		81		103		140		189		196		96		15		48
	0,7%	0,5%	0,7%	2,0%	1,3%	5,0%	2,6%	6,2%	3,5%	7,8%	4,8%	10,5%	4,8%	15,9%	4,9%	16,5%	2,7%	7,8%	0,1%	1,5%	
	1,2%		2,6%		6,4%		8,9%		11,3%		15,3%		20,7%		21,5%		10,5%		1,6%		

Ruoli apicali e di responsabilità per genere
(Confronto 2023-2021)

ENTI	SEGRETARI E DIRETTORI						DIRIGENTI						ELEVATE QUALIFICAZIONI						COMPLESSIVO					
	2021		2023		DIFFERENZA		2021		2023		DIFFERENZA		2021		2023		DIFFERENZA		2021		2023		DIFFERENZA	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
FONTANELICE	1		1										1		1				2		1		-1	
BORGHI TOSSIGNANO	1		1										1	1	1	1			2	1	2	1		
IMOLA		1		1			4		5		+1		7	9	4	10	-3	+1	11	10	9	11	-2	+1
CASTEL S. PIETRO TERME		1		1			1	1	1	1			2	8	2	9		+1	3	10	3	11		+1
MEDICINA		1		1					1	1	+1	+1	2	3	1	3	-1		2	4	2	5		+1
NUOVO CIRCONDARIO IMOLESE		1	1	1	+1		3	1	3	1			8	6	8	8		+2	11	8	12	10	+1	+2
ASP		1		1										14		13		-1		15		13		-2
CASTEL GUELFO	1		1										2	1	2	1			3	1	2	1	-1	
CASALFUMANESE		1		1										3		3				4		3		-1
CASTEL DEL RIO	1		1										1	1	1	1			2	1	1	1	-1	
DOZZA		1		1										2		2				3		2		-1
MORDANO	1		1										2	1	2	1			3	1	3	1		
Totale	5	7	6	7	+1		8	2	10	3	+2	+1	26	49	22	52	-4	+3	39	58	35	59	-4	+1
																			40,2%	59,8%	37,2%	62,8%		

N.B. Sono state censite tutte le posizioni apicali e subapicali coperte, anche ad interim o mediante personale in comando parziale da altro ente