

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2023 – 2025

Premessa

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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

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 ruoli di vertice.

La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione congiuntamente con il Sottosegretariato delegato alle pari opportunità, nonché le Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 7/10/2022, indicano come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Ivrea armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Analisi della struttura

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa dell'Ente e del personale dipendente del Comune di Ivrea, la cui composizione, al 31/12/2022, è rappresentata dal seguente quadro di raffronto:

PERSONALE COMUNALE SUDDIVISO PER GENERE E CATEGORIA CONTRATTUALE AL 31/12/2022

Categoria contrattuale	Donne	% Donne sul totale	Uomini	% Uomini sul totale	Totale	% Categoria sul totale
cat. A - (operatori)	1	20,00%	4	80,00%	5	3,27%
cat. B1 - (esecutori amministrativi, operai)	7	38,89%	11	61,11%	18	11,77%
cat. B3 - (collaboratori amministrativi, tecnici)	0	0,00%	1	100,00%	1	0,65%
cat. C - (esperti amministrativi, geometri, agenti PM, educatori, ecc.)	59	71,95%	23	28,05%	82	53,60%
cat. D1 - (direttivi tecnici, amministrativi)	21	53,85%	18	46,15%	39	25,49%
cat. D3 - (coordinatori di servizio)	2	50,00%	2	50,00%	4	2,61%
Segretario e Dirigenti	1	25,00%	3	75,00%	4	2,61%
Totale	91	59,48%	62	40,52%	153	100,00%

Al 31/12/2022 il personale del Comune risultava composto da 153 lavoratori di cui il 59,48% donne (91), mentre gli uomini rappresentavano il 40,52% del totale (62).

Il quadro sopra riportato evidenzia, a livello di personale in servizio, una situazione di sostanziale equilibrio, non essendovi un divario fra generi non superiore a due terzi, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006.

Nella lettura delle categorie contrattuali, nel livello dirigenziale sono prevalenti gli uomini mentre tra i coordinatori di servizio è paritaria la presenza delle donne rispetto agli uomini.

I dipendenti titolari di P.O. sono 3 di sesso femminile e 6 di sesso maschile.

Nella categoria giuridica dei direttivi (D1) si registra una leggera prevalenza di donne (53,85%) rispetto agli uomini (46,15%).

Infine si evidenzia la netta prevalenza di donne nella categoria C, mentre nelle categorie A e B sono più numerosi gli uomini. Il dato è sostanzialmente immutato rispetto agli anni precedenti ed è un elemento in comune con la maggioranza degli Enti della P.A..

La Rappresentanza sindacale Unitaria (RSU) è attualmente composta da 4 donne e 3 uomini.

DIPENDENTI PER GENERE A TEMPO PIENO E PARZIALE AL 31/12/2022						
Tipologia rapporto	donne	%	uomini	%	total e	%
tempo pieno	80	57,97%	58	42,03%	138	100,00 %
part time superiore al 50%	10	71,43%	4	28,57%	14	100,00 %
part time fino al 50%	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00 %
TOTALE	91	59,48%	62	40,52%	153	100,00 %

Alla data del 31/12/2022, i dipendenti del Comune di Ivrea impiegati a tempo parziale sono 15, dei quali 4 uomini e 11 donne, rappresentando il 9,80% della forza lavoro complessiva.

Obiettivi generali e azioni positive

Il piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025, in prosecuzione di quanto definito nel Piano 2022/2024, vuole perseguire i seguenti obiettivi:

Obiettivo n.	Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile
1	
Finalità	Mantenimento (nelle strutture in cui le condizioni organizzative lo consentano) della possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita, puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2023/2025.
Costo	Nessun costo

Obiettivo n.	Formazione svolta in orario di lavoro
2	
Finalità	Favorire la partecipazione dei dipendenti, ed in particolare delle donne, alla formazione. Partendo da alcune positive esperienze, sino ad oggi sperimentate, di formazione on site e a distanza mediante e-learning, potenziare tale metodologia. Incrementare la formazione con docenti interni con la diffusione di competenze acquisite dai dipendenti.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2023/2025.
Costo	Azione finanziata con risorse attinte dal budget della formazione del personale

Obiettivo n. 3	Prevenzione mobbing
Finalità	Evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti. I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal dipendente, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2023/2025.
Costo	Nessun costo

Obiettivo n. 4	Part time
Finalità	Mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio. L'Ente da tempo dimostra attenzione al tema del part-time per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della famiglia da parte, in particolare, delle lavoratrici madri.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2023/2025.
Costo	Nessun costo

Obiettivo n. 5	Congedi parentali
Finalità	Informazione diffusa sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune. Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le R.S.U.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2023/2025.
Costo	Nessun costo

Obiettivo n. 6	Operatività del CUG
Finalità	Attuazione delle linee guida contenute nella direttiva 4 marzo 2011 del Ministero per la P.A. e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità e della successiva Direttiva n. 2/20219.

Realizzazione	Entro il primo semestre del 2023
Costo	Nessun costo

Obiettivo n. 7	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale
Finalità	Richiamare espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplare l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile nella redazione di bandi di concorso/selezione. Resta fermo l'obbligo di assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2023/2025.
Costo	Nessun costo

Obiettivo n. 8	Promozione del lavoro agile
Finalità	Promozione del lavoro agile come leva che, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, permettendo una migliore conciliazione vita-lavoro e contribuendo all'incentivazione della mobilità sostenibile.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2023/2025.
Costo	Nessun costo

Durata

Il presente piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.