

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2024 – 2026

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 31/12/2023, è rappresentata dal seguente quadro di raffronto:

PERSONALE COMUNALE SUDDIVISO PER GENERE E CATEGORIA CONTRATTUALE AL 31/12/2023

| Categoria contrattuale | Donne | % Donne sul totale | Uomini | % Uomini sul totale | Totale | % Categoria sul totale |
|--|-----------|--------------------|-----------|---------------------|------------|------------------------|
| ex cat. A - (operatori) | 1 | 20,00% | 4 | 80,00% | 5 | 3,20% |
| ex cat. B1 - (esecutori amministrativi, operai) | 5 | 35,71% | 9 | 64,29% | 14 | 8,98% |
| ex cat. B3 - (collaboratori amministrativi, tecnici) | 0 | 0,00% | 1 | 100,00% | 1 | 0,64% |
| ex cat. C - (esperti amministrativi, geometri, agenti PM, educatori, ecc.) | 62 | 70,45% | 26 | 29,55% | 88 | 56,41% |
| ex cat. D1 - (direttivi tecnici, amministrativi) | 26 | 61,90% | 16 | 38,10% | 42 | 26,93% |
| ex cat. D3 - (coordinatori di servizio) | 1 | 33,33% | 2 | 66,67% | 3 | 1,92% |
| Segretario e Dirigenti | 1 | 33,33% | 2 | 66,67% | 3 | 1,92% |
| Totale | 96 | 61,54% | 60 | 38,46% | 156 | 100,00% |

Al 31/12/2023 il personale del Comune risultava composto da 156 lavoratori di cui il 61,54% donne (96), mentre gli uomini rappresentavano il 38,46% del totale (60).

Il quadro sopra riportato evidenzia, a livello di personale in servizio, una situazione di 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 ex categorie contrattuali, nel livello dirigenziale e tra i titolari di incarichi di E.Q. (ex P.O.), appartenenti ai profili di coordinatori di servizio e specialista di servizio amministrativi/tecnici, sono prevalenti gli uomini: in particolare i dipendenti titolari di E.Q. sono 3 di sesso femminile e 6 di sesso maschile.

Nella categoria giuridica dei direttivi (ex cat. D1) si registra una prevalenza di donne (61,90%) rispetto agli uomini (38,10%).

Infine si evidenzia la netta prevalenza di donne nella ex categoria C, mentre nelle ex 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 31/12/2023 | | | | | | |
|---|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| Tipologia rapporto | donne | % | uomini | % | totale | % |
| tempo pieno | 84 | 60,43% | 55 | 34,81% | 139 | 100,00% |
| part time superiore al 50% | 10 | 71,43% | 4 | 28,57% | 14 | 100,00% |
| part time fino al 50% | 2 | 66,67% | 1 | 33,33% | 3 | 100,00% |
| TOTALE | 96 | 61,54% | 60 | 38,46% | 156 | 100,00% |

Alla data del 31/12/2023, i dipendenti del Comune di Ivrea impiegati a tempo parziale sono 17, dei quali 5 uomini e 12 donne, rappresentando il 10,89% della forza lavoro complessiva.

Obiettivi generali e azioni positive

Il piano delle azioni positive per il triennio 2024-2026, in prosecuzione di quanto definito nel Piano 2023/2025, vuole perseguire i seguenti obiettivi:

| Obiettivo n. 1 | Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile |
|-----------------------|---|
| 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 2024/2026. |
| Costo | Nessun costo |

| Obiettivo n. 2 | Formazione svolta in orario di lavoro |
|-----------------------|---|
| 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 2024/2026. |
| 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 2024/2026. |
| 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 2024/2026. |
| 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 2024/2026. |
| 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 2024 |
| 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 2024/2026. |
| 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 2024/2026. |
| 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.