



CITTÀ DI ISERNIA

Medaglia d'Oro

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2024-2026

Piano di Azioni positive 2024-2026 - Art.48 D. Lgs. 11.04.2006. n.198.

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive per il triennio 2024-2026 viene adottato nell'ambito delle finalità espresse dal D.Lgs.198/2006, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”. In particolare, l'art. 48, comma 1, prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che – al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate – favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

L'adozione di detti piani ha carattere obbligatorio in quanto, in caso di mancato adempimento, la norma citata sancisce l'applicazione dell'art.6, comma 6, del D.Lgs.165/2001. Anche alla luce della Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, le azioni positive devono mirare, in particolare, al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- assicurare condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzare le caratteristiche di genere.

Il Piano, che ha un orizzonte temporale triennale, è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta, per l'effetto, la rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità, di nuovi bisogni, di emergenze organizzative, di nuovi percorsi di miglioramento e di ottimizzazione organizzativa, di nuove strategie.

Il Comune di Isernia consapevole dell'importanza di tale strumento finalizzato a dare attuazione alle disposizioni previste dalle leggi di pari opportunità intende consolidare quanto già realizzato negli anni precedenti ed ampliare le proprie azioni al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne, anche nell'accesso al lavoro e nell'avanzamento di carriera compatibilmente con le esigenze familiari di ciascuno, e anche nell'ottica di miglioramento dei rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Il Comune ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il Piano per il triennio 2024-2026 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente ed attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano, come precisato in precedenza, si pone in continuità con il precedente Piano 2023-2025 e tiene conto della struttura organizzativa del Comune nel suo complesso.

Nella prima parte vengono forniti gli elementi per un'analisi del contesto organizzativo attraverso la rappresentazione del personale in servizio al 31/12/2023 mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2024-2026 attraverso la realizzazione delle azioni positive, aggiornate con i miglioramenti che si intendono perseguire.

ANALISI DELL'ORGANICO

L'individuazione e la pianificazione delle azioni positive da porre in essere nell'Ente necessariamente deve partire dall'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio al fine di evidenziare il rapporto tra la componente femminile e quella maschile.

A tal fine, nei seguenti prospetti, che rappresentano una “fotografia” del personale in servizio alla data del 31/12/2023, si riporta il numero del personale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, con distinzione di genere all'interno delle categorie di appartenenza:

TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER AREA DI INQUADRAMENTO

Dipendenti	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed Elevata qualificazione	Dirigenti	TOTALE	%
Donne	23	7	14	23	0	67	61,47
Uomini	6	7	16	11	2	42	38,53
Totale	29	14	30	34	2	109	100

Segretario Comunale	Donna	Uomo
		X

TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

Classi di età inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Operatori	0	0	0	0	6	0	0	0	16	7
Operatori esperti	0	0	1	5	1	0	0	3	2	2
Istruttori	0	1	6	6	3	0	4	5	3	2
Funzionari ed elevata qualificazione	0	4**	1	3	3	3 **	7**	6**	5	2
Dirigenti	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Totale	0	5	9	15	13	3	11	14	26	13

*personale a tempo determinato

**comprende personale a tempo determinato

TABELLA 3– RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPOLOGIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA

Classi di età – Tipo presenza	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Tempo pieno	0	1	9	15	8	0	7**	13	9	6
Part time >50%	0	1*	0	0	5	1*	0	1*	17	7
Part time <50%	0	3**	0	0	0	2	4**	0	0	0
Totale	0	5	9	15	13	3	11	14	26	13

*personale a tempo determinato

*comprende personale a tempo determinato

Dall'analisi della situazione del personale dipendente, secondo quanto è possibile rilevare dalle tabelle sopra riportate, in linea generale non emergono situazioni di disparità di genere ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs.198/2006 ravvisandosi, infatti, un sostanziale equilibrio nelle diverse Aree di inquadramento del personale dell'Ente.

Contesto aziendale:

Il Comune di Isernia, come per gli anni precedenti, cura l'informazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, il Comune di Isernia si impegna a:

- ☐ riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componenti delle commissioni di concorso, (fermo restando il principio di cui all'art. 35, comma 3, lettera e, del D.Lgs 165/2001);
- ☐ garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
- ☐ garantire la tutela di ogni lavoratore da atti e comportamenti che assumono le caratteristiche del mobbing e della violenza morale, fisica e psicologica.

Le azioni del presente Piano, al pari di quanto prescritto nel precedente PAP, saranno soprattutto volte a garantire il permanere, di uguali opportunità tra lavoratrici donne e lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi, mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo, di percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno nonché di azioni comunicative mirate.

Occorre evidenziare, al riguardo che il Comune di Isernia nel corso dell'anno 2023 ha messo in atto le garanzie di pari opportunità come sopra indicate, per l'accesso al lavoro, prevedendo e rispettando, nelle procedure assunzionali attivate nell'anno 2023, le norme a tutela della parità di genere nell'accesso al lavoro come prescritto dal DPR 487/94 come modificato dal D.P.R. 82/2023 e garantendo misure organizzative specifiche per le donne in stato di gravidanza. È stata altresì, riservata la percentuale di presenza del genere femminile nelle commissioni giudicatrici dei concorsi.

Obiettivi generali:

- ☐ intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane favorendo il cambiamento con la realizzazione di interventi specifici in un'ottica di valorizzazione di genere;
- ☐ favorire la crescita professionale promuovendo l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nei quali sono sottorappresentate;

☐ favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Il Comune di Isernia, intende perseguire le azioni di intervento indicate nel precedente Piano al fine di dare contiguità agli obiettivi già perseguiti.

AZIONI DI INTERVENTO

1. Benessere organizzativo e promozione della qualità del lavoro
2. Sicurezza sul lavoro
3. Promozione della cultura di genere
4. Conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro
5. Formazione e sviluppo professionale

Azione n.1

BENESSERE ORGANIZZATIVO E PROMOZIONE DELLA QUALITA' DEL LAVORO

OBIETTIVO:

Promuovere il benessere organizzativo ed individuale al fine di conseguire un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro.

AZIONE:

- ☐ strutturare il monitoraggio organizzativo del benessere collettivo e individuale del personale, attraverso la periodica effettuazione di indagine di clima interno da parte del Nucleo di Valutazione;
- ☐ coinvolgimento del CUG nell'analisi dei risultati emersi al fine di acquisire delle proposte volte al miglioramento delle eventuali aree critiche emerse;
- ☐ monitorare ed aggiornare il codice di comportamento anche attraverso l'attuazione di provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori;
- ☐ monitorare la situazione del personale nei diversi settori di attività dell'Ente (rispetto al PAP precedente);

Azione n.2

SICUREZZA SUL LAVORO

OBIETTIVO:

Promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro- correlato.

AZIONE:

- ☐ Strutturare la valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori (organizzazione e processi di lavoro, condizioni e ambiente di lavoro, comunicazione interna e specifici fattori soggettivi), in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, che possono portare all'individuazione di un problema di stress da lavoro;
- ☐ in presenza di fattori di rischio, individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio di stress ed attuare le misure con la collaborazione dei lavoratori e loro rappresentanti;
- ☐ analisi dei dati anche in relazione agli interventi avviati dall'Ente volti anche ad ottimizzare e migliorare gli ambienti di lavoro;
- ☐ analisi dei dati anche in relazione agli interventi avviati dall'Ente volti anche ad ottimizzare e migliorare gli ambienti di lavoro;

Azione n.3

PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

OBIETTIVO:

- ☐ Diffondere una cultura di genere all'interno dell'ente;
- ☐ Ricepire dati e informazioni.

AZIONE:

Sensibilizzare il personale dell'Ente (e contemporaneamente i gestori interni delle risorse umane) sul tema della differenza di genere con l'obiettivo di superare gli stereotipi culturali, di sviluppare le potenzialità di ciascuno e di valorizzare la "differenza di genere" come elemento positivo e non discriminatorio, attivando strumenti di comunicazione tecnici/informatici (newsletter, circolari) per comunicazioni specifiche e organizzate per temi.

Azione n.4

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DEI TEMPI DI LAVORO

L'emergenza pandemica ha evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Il Comune di Isernia dedica particolare attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa anche attraverso lo svolgimento dell'attività lavorativa con la forma del lavoro agile in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato e con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione. Per tale necessità si è proceduto ad approvare il Regolamento per la gestione delle prestazioni di lavoro agile.

E' volontà dell'Amministrazione favorire il lavoro agile anche fuori della situazione emergenziale anche potenziando lo sviluppo della cultura digitale trasversalmente a tutta l'organizzazione per consentire di operare in modo efficace in contesti sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

OBIETTIVO:

- ☐ Svolgimento dell'attività lavorativa nella forma del lavoro agile;
- ☐ Favorire l'equilibrio tra i tempi di vita e i tempi di lavoro;
- ☐ Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane;
- ☐ Migliorare l'efficienza organizzativa del lavoro part-time;
- ☐ Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di particolare disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari, senza pregiudizio per la funzionalità dei servizi di riferimento e, in aderenza a quanto previsto dal nuovo CCNL del 16/11/2022, garantire ulteriori forme di flessibilità ai dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari;
- ☐ Salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro;
- ☐ Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento del personale al momento del rientro in servizio da congedi parentali o da lunghi periodi di assenza, anche attraverso lo strumento del lavoro part-time;
- ☐ Promuovere l'attivazione di tavoli di concertazione per la ridefinizione (flessibilità oraria, modalità di accesso) dello strumento del "part-time".

AZIONE:

- ☐ Salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time ed altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro;
- ☐ Far crescere la "cultura della flessibilità" come forma utile per l'organizzazione del lavoro a tutti i livelli.

Azione n.5

FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

OBIETTIVO

- ☐ Diffondere una cultura di "formazione permanente", a tutti i livelli, garantendo una formazione mirata alla sviluppo professionale delle diverse categorie, senza discriminazioni di genere all'interno dell'ente;
- ☐ Migliorare la gestione delle risorse umane per creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzati e motivati;
- ☐ Garantire una formazione organizzata in maniera differenziata in base ai destinatari;
- ☐ Adottare tutte le necessarie misure nell'articolazione degli incontri formativi residenziali in modo da consentire la più ampia partecipazione anche del personale part-time;
- ☐ Individuare specifiche tematiche da produrre in sede di elaborazione del Piano della Formazione dell'Ente
- ☐ Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative;
- ☐ Valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante.

AZIONE:

- ☐ Favorire la costante formazione del personale per migliorare la gestione delle risorse umane e per dare la possibilità all'Amministrazione Comunale di creare un ambiente di lavoro positivo, con particolare riguardo alla valorizzazione delle differenze di genere a vantaggio di tutta la struttura;
- ☐ Prevedere, nell'arco del triennio, anche specifiche azioni formative mirate all'informazione e sensibilizzazione del personale sul tema delle pari opportunità.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà pubblicato nel sito internet dell'ente in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini. Il Piano sarà inserito nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – PIAO 2024-2026 nell'apposita sezione "Capitale Umano".

Nel periodo di vigenza, sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti eventuali pareri, consigli ed osservazioni in modo da procedere - se necessario - ad aggiornare e/o integrare questo Piano, con cadenza annuale. Lo scopo, infatti, è quello di rendere questo documento uno strumento dinamico e pienamente efficace per il raggiungimento degli obiettivi previsti.

Il presente Piano sarà trasmesso alla Consiglieria di Parità della Regione Molise