

COMUNE DI OMEGNA



Piano Integrato di
Attività e Organizzazione
PIAO 2023-2025

Allegato 2 - Piano Triennale delle Azioni Positive 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 alle Legge 10 aprile 1991 n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro".

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Omegna, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato il presente Piano che si divide in due parti:

- 1) nella prima parte, vengono forniti gli elementi utili per una analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare. In particolare, vengono d'apprima elencate le caratteristiche sociografiche e lavorative dei dipendenti (come sono distribuiti nelle categorie, il titolo di studio posseduto, l'anzianità di servizio, chi è in part time) attraverso l'utilizzo di tabelle divise per uomini e donne;

- 2) nella seconda parte, vengono dichiarati gli obiettivi che il Comune di Omegna intende raggiungere nel triennio 2023 – 2025, attraverso la realizzazione di azioni positive e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Analisi dati del personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

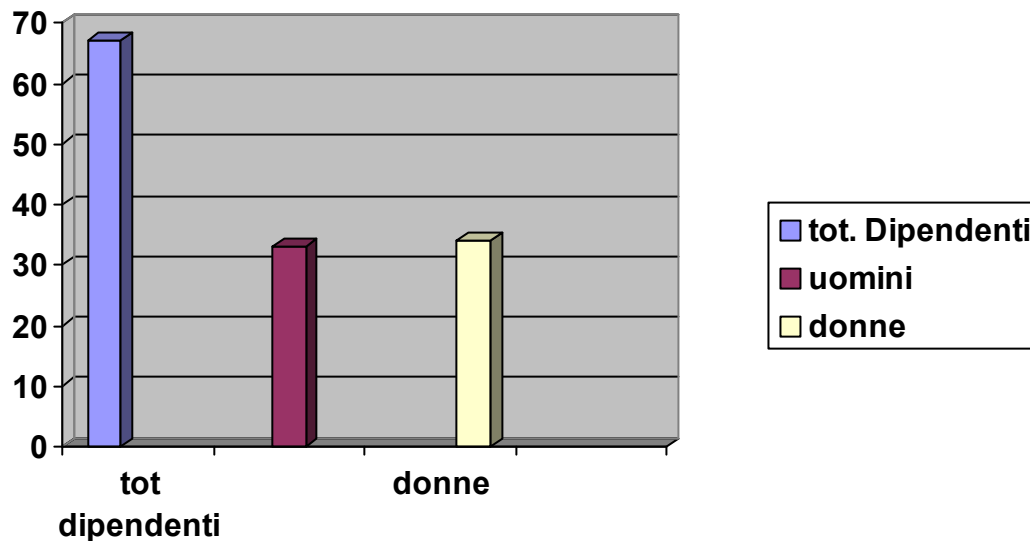
FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2022

AL 31/12/2022, la situazione del personale in servizio a tempo indeterminato (escluso il Segretario), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti n.72

Donne n.39

Uomini n.33



Così suddivisi per Servizi e Unità Organizzative Complesse

Servizi e U.O.C.	Uomini	Donne	Totale
Servizio Staff del Segretario			
<i>UOC Affari Generali e Legali Contratti, Rappresentanza Decentramento, Segr. Sindaco, URP informazione</i>	1	5	6
<i>UOC Demografici</i>	3	3	6
<i>UOC Istruzione, Lavoro, Serv.Soc. Turismo</i>	3	6	9
Servizio Finanziario			
<i>UOC Ragioneria Economato provveditorato</i>	1	2	3
<i>UOC Tributi</i>	1	5	6
Servizio Risorse Umane, Informatica, Controllo di Gestione			
<i>UOC Personale Organizzazione</i>		3	3
<i>UOC Sistemi informatici e CED Controllo di Gestione</i>	2		2
Servizio Tecnico Territoriale			
<i>UOC Urbanistica Edilizia Privata</i>	3	1	4
<i>UOC Gestione Impianti Manutenzioni</i>	8	8	16
<i>UOC LLPP e Nuove Opere</i>		3	3
<i>SUAP attività produttive</i>	2		2
UOC Polizia Locale Viabilità Protezione Civile			
	9	3	12
TOTALE	33	39	72

Così suddivisi per categorie giuridiche di appartenenza

Categorie	Uomini	Donne	Totale
<i>Dirigenti</i>	<i>1</i>		<i>1</i>
<i>D</i>	<i>8</i>	<i>12</i>	<i>20</i>
<i>C</i>	<i>14</i>	<i>19</i>	<i>33</i>
<i>B3</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>4</i>
<i>B1</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>14</i>
TOTALE	33	39	72

Così suddivisi per genere ed orario di lavoro

Categorie	Uomini	Donne	Totale
<i>Dirigenti</i>			
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	<i>1</i>		<i>1</i>
<i>Posti di ruolo a part time</i>			
D			
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>17</i>
<i>Posti di ruolo a part time su richiesta del dipendente</i>		<i>3</i>	<i>3</i>
C			
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>27</i>
<i>Posti di ruolo a part time su richiesta del dipendente</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
B3			
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>4</i>
<i>Posti di ruolo a part time</i>			

BI			
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	7	4	11
<i>Posti di ruolo a part time</i>		3	3
TOTALE	33	39	72

Così suddivisi per titoli di studio

Titoli di Studio	Uomini	Donne	Totale
<i>Laurea</i>	13	11	24
<i>Scuola media superiore</i>	13	22	35
<i>Scuola dell'obbligo</i>	7	6	13
TOTALE	33	39	72

Così suddivisi per anzianità complessiva di servizio

Anzianità complessiva di servizio	Uomini	Donne	Totale
<i>Tra 0 e 5 anni</i>	8	9	17
<i>Tra 6 e 10 anni</i>	1	1	2
<i>Tra 11 e 15 anni</i>	3	3	6
<i>Tra 16 e 20 anni</i>	5	9	14
<i>Tra 21 e 25 anni</i>	4	5	9
<i>Tra 26 e 30 anni</i>	4	5	9
<i>Tra 31 e 35 anni</i>	6	3	9
<i>Tra 36 e 40 anni</i>	1	3	4
<i>Tra 41 e 43 anni</i>	1	1	2
TOTALE	33	39	72

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo

per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art.1

Obiettivi

Nel corso del prossimo triennio, questa Amministrazione Comunale, intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

obiettivo 1

tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

obiettivo 2

garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

obiettivo 3

promuovere le pari opportunità in materia di formazione ed aggiornamento.

obiettivo 4

favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro e l'utilizzo di forme di flessibilità oraria, finalizzate a favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

obiettivo 5

promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Art.2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (obiettivo 1)

1. Il Comune di Omegna si impegna a far sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da:
 - pressioni o molestie sessuali;
 - casi di mobbing;
 - atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata ed indiretta;

- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
2. Con deliberazione di Giunta Comunale n.1 dell'11/01/2017, sono state fissate le direttive per l'istituzione del CUG (Comitato Unico di Garanzia);
 3. Saranno intraprese azioni per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato sui principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

Art.3
Ambito d'azione: assunzioni
(obiettivo 2)

1. Il Comune di Omegna si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile comunicando, inoltre, in caso di commissioni di concorso, ai sensi dell'art.57 comma 1 bis del D.lgs 165/2001, alla consigliera o al consigliere di parità regionale la composizione della commissione.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi, nelle selezioni, l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra candidato donna e uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Omegna si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Omegna valorizza le attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art.4
Ambito d'azione: formazione
(obiettivo 3)

1. I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art.5

Ambito d'azione: conciliazione e flessibilità orarie (obiettivo 4)

1. Il Comune di Omegna favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando, da sempre, particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione".
2. Continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part time e la flessibilità dell'orario.

• Disciplina del part time

Le percentuali di posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'Ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa vigente nella gestione delle richieste di part time inoltrate dai dipendenti.

• Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Il Comune di Omegna **favorisce**, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

Migliora la qualità del lavoro, potenziando, quindi, le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura, a ciascun dipendente, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale, vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'Ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della rete intranet del Comune.

Art.6

Ambito d'azione: comunicazione e diffusione delle informazioni (obiettivo 5)

1. Il Comune di Omegna si impegna a diffondere le informazioni in materia di pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica e rete intranet).

Art.7

Durata

1. Il presente Piano ha durata triennale.
2. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on line dell'Ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet del Comune di Omegna.
3. 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.