

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

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”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che 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 Cissa, 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 quanto di seguito esposto.

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 dicembre 2022 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Al 31/12/2022 la situazione del personale era la seguente

DIPENDENTI N. 34

DONNE N. 31

UOMINI N. 3

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Direzione	0	1	1
Area Finanziaria /Amministrativa	2	4	6
Area Territoriale	1	13	15
Area Integrativa	1	12	13
Tempi Determinati	0	0	0
TOTALE	3	31	34

Schema monitoraggio disaggregato per genere e categorie della composizione del personale:

Dirigente	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Posti ex art.110	0	1	1
CATEGORIA D	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	2	18	20
Posti di ruolo a part-time	0	4	4
Posti T.determinato Tempo P.	0	0	0
CATEGORIA C	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	0	7	7
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA B	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	0	1	1
Posti di ruolo a part-time	1	0	1

Al 31/12/2023 la situazione del personale era la seguente

DIPENDENTI N. 38

DONNE N. 34

UOMINI N. 4

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Direzione	0	1	1
Area Finanziaria /Amministrativa	2	5	7
Area Territoriale	1	13	14
Area Integrativa	1	14	15
Tempi Determinati	0	2	2
TOTALE	4	34	38

Schema monitoraggio disaggregato per genere e categorie della composizione del personale:

Dirigente	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Posti ex art.110	0	1	1
AREA FUNZIONARI DELL'E.Q.	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	2	18	20
Posti di ruolo a part-time	0	4	4
Posti T.determinato Tempo P.	0	0	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	1	9	10
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	0	1	1
Posti di ruolo a part-time	1	1	2

Schema del personale distribuito per categorie e genere era il seguente:

Anche nell'anno 2023 l'Ente non ha potuto attivare la procedura di assunzione del personale tecnico assistente sociale a tempo indeterminato, prevista dalla Lg178/2020 – Legge di bilancio per il 2021, art.1, comma 797 in quanto, la norma così come interpretata dal Tar Sardegna prevedeva la possibilità di assunzione unicamente per i Comuni e non ad altre forme di gestione dei servizi sociali, tale questione è in attesa di definizione. Nonostante la richiesta pressante da parte del coordinamento enti gestori della Regione Piemonte, attraverso l'ANCI, non è stato inserito alcun emendamento chiarificatore in merito.

Si è provveduto comunque ad assumere due assistenti sociali a tempo pieno e determinato a valere sul Fondo Povertà e due assistenti sociali a tempo pieno ed indeterminato a seguito di cessazioni avvenute nell'anno 2022.

Nel corso dell'anno 2023 si sono registrati n.1 pensionamento di un soggetto afferente all'area dei funzionari ad elevata qualificazione (educatore professionale) ed alla cessazione del contratto di lavoro di un'assistente sociale a tempo determinato a valere sul Fondo Povertà l'Ente intende procedere alla sostituzione di entrambe le figure, procedendo con l'acquisizione di due soggetti afferenti all'area funzionari ad elevata qualificazione di cui uno con contratto a tempo determinato.

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

Art. 1

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questo Ente 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, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio..
- **Obiettivo 5:** Smart Working

Art. 2

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

1. Il Cissa si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di *mobbing*;
 - Atteggiamenti miranti 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. Si impegna inoltre a far pervenire, alla Consigliera di Fiducia, le eventuali segnalazioni sopra citate.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Cissa si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Cissa valorizza 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 e dando la possibilità a ciascuno, indipendentemente dal genere, di svolgere un percorso di crescita professionale che valorizzi le proprie attitudini e competenze.

Art. 4

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la 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 o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, 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 di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Cissa 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 e alla formazione.

2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali 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 l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- Disciplina del part-time

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi (art.20) è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, 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. Promuovere 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 che impegnino il dipendente in compiti di cura. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare 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, concedendo ad esempio una diversa distribuzione dell'orario lavorativo.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Art. 6

Smart Working

(OBIETTIVO 5)

L'istituto dello smart working attivato nel periodo della pandemia Covid ha visto la prosecuzione in maniera strutturale con una tempistica di progressiva attivazione a decorrere dal mese di giugno 2023. L'Ente ha regolamentato l'istituto mediante redazione di un regolamento (deliberazione di CDA n.22 del 21/03/2023), successivamente integrato con misure estensive in virtù dell'emergere di nuove esigenze temporanee in favore di soggetti fragili (deliberazione di CDA n. 62 del 15/12/2023). Il regolamento è stato condiviso con le OO.SS..

L'istituto dello Smart Working, in un ottica di lavoro di tipo progettuale, è uno strumento a disposizione dei dipendenti utile alla conciliazione dei tempi lavoro e famiglia.

Art. 7

Durata

Il presente Piano che ha durata triennale (2024-2026) è stato condiviso con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) nel corso di apposita seduta.

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 Cissa.

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