



ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI SIRACUSA

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021 – 2023

(art. 48 Decreto Legislativo 196/2006)

PREMESSA

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che *“le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”*.

Il principio delle pari opportunità, come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L'art. 21 della citata norma, ha previsto, a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** (CUG).

I DD.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un **Piano di Azioni Positive** tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e che miri al raggiungimento taluni obiettivi predeterminati in ambito aziendale.

PIANO

Il presente piano di azioni positive vuole porsi come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente, e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Per il raggiungimento degli obiettivi prefissati e la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i Servizi dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale 2021/2023, e verrà pubblicato sul sito Web e all'Albo informatico dell'Ente. Nel periodo di vigenza potranno essere accolti pareri, osservazioni, suggerimenti utili per eventuali modifiche o integrazioni.

In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive dovrà essere aggiornato e/o integrato con periodicità annuale.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Analisi dati del personale

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato, in servizio alla data di adozione del presente provvedimento, presenta il seguente quadro di raffronto tra gli uomini e le donne:

DIPENDENTI N. **41** di cui

DONNE N.**15**

UOMINI N.**26**

come da seguente schema:

Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato

CATEGORIA	POSTI RICOPERTI	UOMINI	DONNE
A	0	0	0
B	9	6	3
C	9	7	2
D	21	11	10
Dirigenti	2	2	0
TOTALE	41	26	15

Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Responsabili di Posizione Dirigenziale

CATEGORIA	POSTI RICOPERTI	UOMINI	DONNE
Dirigenti	2	2	0
TOTALE	2	2	0

Dipendenti di ruolo Responsabili di Posizione Organizzativa

CATEGORIA	POSTI RICOPERTI	UOMINI	DONNE
A	0	0	0
B	0	0	0
C	0	0	0
D	10	4	6
TOTALE	10	4	6

Dipendenti di ruolo Non Responsabili di Posizione Organizzativa

CATEGORIA	POSTI RICOPERTI	UOMINI	DONNE
A	0	0	0
B	9	6	3
C	9	7	2
D	11	7	4
TOTALE	29	20	9

Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato: Quadro riassuntivo di raffronto

TOTALE DIPENDENTI	UOMINI	DONNE
41	26	15
Incidenza %	63%	37%

Le limitate e ridotte dimensioni dell'I.A.C.P. di Siracusa, unitamente alla esigua disponibilità di personale dipendente, non consentono di elaborare una strategia di ampio respiro e di grandi numeri per il riequilibrio di genere degli uffici dell'Ente. Occorre considerare, tuttavia, che l'ambiente di lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi non comportano problematiche di rilievo e ostacoli effettivi rispetto alla realizzazione del principio della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Si evidenzia che nonostante le donne ricoprano il 37% del totale dei posti occupati in pianta organica nei ruoli di responsabilità la percentuale ricoperta dalle donne è pari al 60% (vedi tabella "Dipendenti di ruolo Responsabili di Posizione Organizzativa")

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLO IACP DI SIRACUSA

1. monitorare la situazione del personale al fine di verificare l'esistenza di eventuali comportamenti discriminatori;

2. Promuovere condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
3. Promuovere uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
4. Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'Ente, riconoscendo il valore strategico e comunicativo dell'accettazione delle differenze con i conseguenti relativi benefici individuali e collettivi in quanto elemento fondamentale per la creazione di valore aggiunto per l'organizzazione (Valorizzazione delle caratteristiche di genere).

OBIETTIVI SPECIFICI - AZIONI POSITIVE PREVISTE

OBIETTIVO 1

Cultura della parità e delle pari opportunità. Tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona e tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

AZIONI PREVISTE

Sviluppare la cultura della parità e delle pari opportunità con iniziative mirate all'implementazione di una cultura organizzativa in grado di contrastare modelli comportamentali discriminatori, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze in un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali basate sulla correttezza.

- Interventi formativi mirati per dirigenti e titolari di incarichi di posizione sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo e per la diffusione dell'approccio assertivo;
- Attività di promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Attività finalizzate ad assicurare percorsi di aggiornamento delle competenze professionali per il personale di età più avanzata in grado di contrastare il fisiologico ritardo digitale;
- Attività finalizzate a favorire percorsi di inserimento professionale e ambientale per il personale di nuova acquisizione e al corretto trasferimento delle competenze del personale in uscita, anche mediante sistemi di affiancamento regolamentati.

OBIETTIVO 2

Garantire il rispetto delle pari opportunità nel reclutamento del personale, assicurare la presenza di componenti di genere femminile in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni.

AZIONI PREVISTE

Realizzare una politica di selezione e reclutamento conforme a principi di parità e pari opportunità.

- Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nelle prove concorsuali;
- Equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001,
- Assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna ed esterna;

OBIETTIVO 3

Conciliazione tempi di vita e di lavoro.

AZIONI PREVISTE

Ripensare e reingegnerizzare l'organizzazione del lavoro adottando iniziative volte alla sperimentazione di nuove soluzioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio; in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani e minori, a richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi tempo circoscritti ed individuati. Questo Ente, a tal fine, ha già istituito la Banca delle ore di cui all'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 disciplinandolo con l'art. 24 del vigente CCDI parte normativa 2019-2021, per il quale istituto dovrà essere redatto, a breve, il relativo regolamento.
- 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 o di salute, 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;
- Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e migliorare l'organizzazione del lavoro adottando iniziative volte alla sperimentazione di nuove soluzioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- avviare una indagine sulla soddisfazione dei soggetti coinvolti nel telelavoro (personale e responsabili) anche in termini di efficacia delle prestazioni;
- migliorare l'infrastruttura digitale allo scopo di ridefinire l'assetto e il numero di postazioni di telelavoro e lavoro agile ed i criteri di assegnazione – compatibilmente con la “tele lavorabilità” delle attività da svolgere e con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza;
- predisporre il P.O.L.A. (Piano Organizzativo Lavoro Agile) per l'applicazione dello smart working mediante un processo in grado di superare la fase della sperimentazione attuata in concomitanza con l'emergenza epidemiologica Covid-19.

OBIETTIVO 4

Monitoraggio ascolto e benessere del personale

AZIONI PREVISTE

Promuovere l'attenzione ai bisogni del personale sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo attraverso indagini specifiche e l'adozione di strumenti permanenti di osservazione, monitoraggio e comunicazione .

- Rivisitare l'insieme dei comportamenti organizzativi in atto utilizzati dal personale dirigente e dai titolari di incarico di posizione, in ottica di promozione del benessere organizzativo.
- Realizzare con periodicità almeno biennale l'indagine sul benessere aziendale, utilizzando la metodologia statistico-informatica ideata dall'INAIL per la misurazione del benessere del personale in un contesto aziendale;
- Realizzare un sistema di monitoraggio “continuo” del contesto organizzativo costruendo un ventaglio di indicatori (organizzativi, sociali, economici) sugli argomenti in esame (salute, bilanciamento tra vita professionale e familiare, etc.).
- Ottimizzare la produzione statistica ai fini della migliore pianificazione delle azioni positive e per fornire supporto al CUG come previsto dalla Direttiva 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

RISORSE UMANE E FINANZIARIE

Le azioni previste dal presente Piano saranno realizzate a cura del personale interno all'Ente e la loro attuazione non comporterà alcuna spesa a carico dell'Ente.