



Piano triennale di azioni positive

2026 - 2028

Sommario

PREMESSA	3
ART. 1 - OBIETTIVI.....	5
ART. 2 - OBIETTIVO 1: AMBIENTE DI LAVORO	5
ART. 3 - OBIETTIVO 2: ASSUNZIONI	5
ART. 4 - OBIETTIVO 3: FORMAZIONE	6
ART. 5 - OBIETTIVO 4: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE	6
ART. 6 - DURATA	7
ART. 7 – PUBBLICITA’	7

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta, e “temporanee”, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il D.Lgs. 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 ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea l’importanza del 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.

Le Linee Guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, adottate in attuazione dell’art. 5 del D.L. n.36/2022, si prefissano di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell’individuare misure che attribuiscano vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell’Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Le azioni positive possono essere:

- verticali, ossia orientate a favorire l’avanzamento delle donne nelle gerarchie aziendali e nei ruoli di responsabilità;
- orizzontali se finalizzate a dissolvere la segregazione occupazionale, creando un’occupazione equilibrata in tutti i settori;
- miste quando sono caratterizzate da entrambi gli obiettivi precedenti.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente, 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 ed orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Sulla base delle tipologie di obiettivi specifici che persegono, le azioni positive possono definirsi:

- promozionali se rimuovono i fattori che causano la situazione di svantaggio delle donne nel mercato del lavoro;
- risarcitorie se risolvono gli effetti sfavorevoli della discriminazione femminile, attraverso opportuni apparati repressivi, quali ad esempio la consigliera di parità;
- verticali/orizzontali/miste se contrastano i fattori di segregazione femminile di tipo verticale, orizzontale o entrambi;
- strategiche se modificano in modo effettivo e immediato i processi gestionali e organizzativi che discriminano le donne;
- simboliche se facilitano l’accesso delle donne nei luoghi e nei lavori a loro tradizionalmente preclusi;
- di sensibilizzazione se favoriscono programmi di promozione della figura e delle competenze femminili in azienda.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle Leggi di pari opportunità, il Consorzio armonizza la propria attività al perseguitamento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto dei C.C.N.L. e della normativa vigenti, i rapporti con il personale dipendente, con i cittadini utenti e con tutti gli operatori coinvolti nelle prestazioni sociali.

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 in servizio alle dirette dipendenze del Consorzio In.Re.Te.:

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Personale a tempo indeterminato al 01.12.2025:	37	7	44
Personale a tempo determinato al 01.12.2025:	2	0	2
Totalle	39	7	46

Così suddivisi per Area:

Area funzionale consortile	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area Governance	2	0	2
Area Amministrativa	7	1	8
Area Finanziaria	2	1	3
Area Minori e Famiglie - Adulti	14	1	15
Area Disabili - Anziani	9	2	11
Area Inclusione e Reti territoriali	5	2	7
Totalle	39	7	46

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Area di classificazione	DONNE	UOMINI
Operatori esperti	1	1
Istruttori	6	1
Funzionari ed Elevata Qualificazione	31	5
Dirigenza	1	0
Totalle	39	7

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

Area Dirigenza	DONNE	UOMINI	TOTALE
Tempo pieno	1	0	1
Part-time	0	0	0
Area Funzionari ed E.Q.	DONNE	UOMINI	TOTALE
Tempo pieno	26	5	31
Part-time	5	0	5
Area Istruttori	DONNE	UOMINI	TOTALE
Tempo pieno	5	1	6
Part-time	1	0	1
Area Operatori esperti	DONNE	UOMINI	TOTALE
Tempo pieno	1	1	2
Part-time	0	0	0
Totalle	39	7	46

Funzionari con posizione organizzativa e dirigenti:

	DONNE	UOMINI
Dirigenti	1	0
Titolari di incarico E.Q.	4	1
Totale	5	1

Il Consorzio Servizi Sociali In.Re.Te. è caratterizzato da una forte presenza femminile (84,78%) ed il presente Piano di Azioni Positive, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità rispetto alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, ed è volto ad eliminare le eventuali discriminazioni esistenti e a prevenire il loro verificarsi. Il Consorzio In.Re.Te., consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, indirizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto, di donne e uomini, allo stesso trattamento in materia di lavoro.

ART. 1 - OBIETTIVI

Nel triennio 2026-2028 questa Amministrazione intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
3. Assicurare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

ART. 2 - OBIETTIVO 1: AMBIENTE DI LAVORO

Il Consorzio 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.

ART. 3 - OBIETTIVO 2: ASSUNZIONI DI PERSONALE

Il Consorzio si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata impossibilità; ai sensi dell'art. 57, co. 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5.

Nelle procedure concorsuali e più in generale di selezione, non verrà privilegiato 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.

Nella dotazione organica non esistono posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Consorzio 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'assegnazione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

ART. 4 - OBIETTIVO 3: FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

A tutti i dipendenti, compatibilmente con le risorse previste nel Bilancio consortile, è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, senza alcuna distinzione di genere. Ogni dipendente ha infatti facoltà di presentare richieste di partecipazione a corsi di formazione al Direttore ed al proprio Responsabile di Area che, valutata l'opportunità, potranno autorizzare l'interessato a parteciparvi, siano essi organizzati da altri Enti e/o da Associazioni.

Il Consorzio Servizi Sociali In.Re.Te., come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori, si impegna a curare la formazione, l'aggiornamento e la qualificazione professionale del personale conciliando le necessità dell'Ente e le aspettative di crescita professionale di tutto il personale dipendente, senza discriminazioni tra uomini e donne.

Saranno garantite pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione a percorsi formativi da parte delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale vita familiare (es. organizzazione di corsi articolati su più mezze giornate anziché su giornate intere; flessibilità e compensazione oraria, etc.).

Il Consorzio si impegna altresì a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da un congedo di maternità, paternità e/o parentale, nonché da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari mediante l'adozione di misure di accompagnamento.

ART. 5 - OBIETTIVO 4: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE

Il Consorzio facilita l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro, 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".

Il Consorzio continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e responsabilità professionali, attraverso azioni che prendano in considerazioni sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemplando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di diversi strumenti.

Disciplina del part-time

All'interno del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, nonché nel Contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 è disciplinato il lavoro a tempo parziale. Resta fondamentale il mantenimento dell'attenzione e del sostegno posti a favore dei dipendenti che, per motivi personali e/o familiari, richiedano la riduzione del proprio orario di lavoro.

Ai sensi dei C.C.N.L. vigenti vengono applicate le percentuali dei posti disponibili ed i criteri di precedenza ivi previsti.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'Ente, al fine di conciliare i tempi di vita e lavoro, nonché superare eventuali situazioni di disagio del proprio personale dipendente, laddove possibile, si impegna a:

- favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e quelle professionali;

- promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate, non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori;
- migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente continua ad assicurare a ciascun dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personali vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei singoli interessati. L'Ufficio Personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi usufruibili nel contesto lavorativo.

Disciplina del lavoro agile (smart working)

L'emergenza epidemiologica da covid-19 ha determinato una rivoluzione nell'ambito lavorativo attraverso il ricorso massivo al lavoro agile, anche per quanto attiene la Pubblica Amministrazione.

A fine di introdurre nuove modalità di gestione del personale e di organizzazione del lavoro finalizzate ad attuare concrete politiche di conciliazione vita e lavoro, migliorare il benessere organizzativo e alimentare il livello motivazionale, sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che implementino lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività, nonché razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando anche economie di gestione, con deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 27 del 22.12.2022 si è proceduto all'approvazione del Regolamento per la disciplina del lavoro agile.

Il lavoro agile è una delle risposte più puntuali all'esigenza di conciliazione del tempo “lavoro-famiglia”, oltreché di miglioramento della performance organizzativa e personale dei dipendenti. A tal riguardo si prevede di mantenere in capo ai Responsabili di servizio un'azione costante di monitoraggio sulla corretta applicazione di tale istituto, sui benefici dello stesso in termine di produttività dei servizi e del miglioramento del benessere organizzativo per quanto attiene alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Da tale monitoraggio potrà eventualmente emergere l'opportunità di modificare l'attuale regolamento.

ART. 6 - DURATA

Il presente Piano ha durata triennale (2026/2028), ma come avviene per gli altri strumenti di programmazione (P.E.G., Piano Performance, etc.) viene aggiornato ed approvato annualmente.

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

Le azioni positive ivi previste potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che dovessero emergere nel tempo.

ART. 7 – PUBBLICITÀ

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Consorzio In.Re.Te., nonché nell'area riservata accessibile a tutti i dipendenti dell'Ente.