

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.LGS 11/4/2006, n. 198
TRIENNIO 2025-2027**

Premessa

Il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, emanato l’11 aprile 2006 con D. Lgs. n. 198, in attuazione dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n.246, si delinea come norma specifica volta a rimuovere gli ostacoli che impediscono l’effettiva parità e pari opportunità fra uomini e donne, quindi per garantire il rispetto dei concetti di **pari dignità** e di **uguaglianza democratica** fra uomo e donna affermati dalla Carta costituzionale.

Il **concepto di pari opportunità** promuove il valore della differenza di genere, fondata sulla piena uguaglianza giuridica, sociale ed economica riconosciuta ai due sessi, una “parità di chance” da intendersi come uguaglianza di possibilità ed occasioni di vita tra i sessi.

I quattro libri del Codice:

Libro I -Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna;

Libro II -Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali;

Libro III-Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici;

Libro IV-Pari opportunità nei rapporti tra uomo e donna nei rapporti civili e politici;

si pongono come *vademecum* per il pieno raggiungimento della parità dei generi da ogni punto di vista, immondo concreto e sostanziale, non in termini teorici, di principio.

Con D. Lgs. n. 5/2010 il legislatore nazionale ha introdotto nel Codice delle pari opportunità significative integrazioni in materia di occupazione, lavoro e retribuzione, per recepire la direttiva comunitaria 2006/54/Ce, riguardante le pari opportunità in materia di occupazione e impiego.

Con la legge di bilancio 2018, n. 205/2017, è stata approvata l’ultima modifica del Codice delle pari opportunità, per intensificare la tutela relativa alle molestie subite da entrambi i sessi sul luogo di lavoro e per responsabilizzare i datori di lavoro rispetto alla garanzia dell’integrità fisica e morale, nonché della dignità della persona.

Il C.I.S.S. di Borgomanero, che condivide pienamente i principi e le disposizioni del Codice delle pari opportunità, così come integrato negli anni, ritiene di adottare il presente Piano delle azioni positive, come strumento per la promozione di una cultura organizzativa e una realtà lavorativa garanti dell’integrità e della dignità della persona, nelle quali la differenza di genere rappresenti un valore.

Analisi dati

Il personale dipendente è pari a 26 operatori a tempo indeterminato:

Dirigente: 1, D4 con EQ: 1, D4: 6, D1: 14, C6:2; C1:1, B1:1.

Tra i dipendenti vi è solo una presenza maschile.

I servizi acquisiti in appalto presentano una minima presenza di operatori di sesso maschile (8 su 66). Le persone che svolgono azioni di volontariato sono di entrambi i generi con una minoranza femminile (6 su 17).

Tra gli amministratori (Presidente e 4 consiglieri) spiccano due presenze femminili tra i consiglieri.

Art. 1 Finalità e obiettivi del piano

Con il Piano delle azioni positive per le pari opportunità il C.I.S.S. intende promuovere condizioni culturali ed organizzative che sappiano contestualizzare il rispetto e l'attuazione del principio di pari opportunità e che valorizzino la differenza di genere nei contesti e nelle attività di lavoro.

Questa finalità generale si traduce nei seguenti obiettivi:

1. Prevenzione di condotte irrispettose tra colleghi;
2. Parità di opportunità formative;
3. Conciliazione delle responsabilità familiari e professionali.

Per raggiungere ciascun obiettivo verranno svolte delle azioni positive, tradotte in punti di vista, atteggiamenti, interventi e dispositivi organizzativi.

Art. 2 Azioni positive per la prevenzione di condotte irrispettose tra colleghi

Il C.I.S.S. di Borgomanero, consapevole del carico che il lavoro sociale comporta, soprattutto nelle situazioni di emergenza, che inducono a stati psico-fisici di affaticamento e stress relazionale, si propone di prevenire condotte irrispettose tra colleghi attraverso le seguenti azioni positive:

- prestare attenzione al clima emotivo nei diversi uffici;
- ascoltare i dipendenti quando ne manifestano la necessità;
- orientare all'assertività e alla tolleranza reciproca;
- svolgere azione mediativa in casi di tensione e conflitto.

Si ritiene, infatti, che un clima di lavoro positivo, uno stato personale sufficientemente sereno e modalità interpersonali costruttive, basate su attenzione, correttezza e rispetto reciproci, possano prevenire l'insorgenza di condotte irrispettose, svalutanti, vessatorie, emarginanti tra colleghi e nella generalità delle relazioni interpersonali.

Art. 3 Azioni positive per la parità di opportunità formative

Il C.I.S.S. di Borgomanero considera la formazione permanente uno strumento irrinunciabile di crescita professionale e personale; attraverso percorsi formativi congrui e rispondenti al fabbisogno individuale, si attende una miglior gestione delle risorse umane e una miglior qualità del lavoro.

Affinché ogni operatore e ogni operatrice possano fruire di idonee opportunità formative, si svolgeranno le seguenti azioni positive:

- promuovere la formazione anche tramite suggerimenti, inviti e incentivazioni;
- essere disponibili al confronto con l'operatore nella scelta delle opzioni formative;
- favorire l'accesso alle proposte formative congrue anche se onerose;
- prevedere la formazione in orario di lavoro, considerando anche i part-time;
- prevedere proposte formative on-line;
- prevedere la modalità di lavoro agile o *smart-working* secondo quanto definito nel Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 41 del 29.12.2022.

Art. 4 Conciliazione responsabilità familiari e professionali

Il C.I.S.S. di Borgomanero, impegnato nel lavoro di aiuto e di cura con persone in situazioni di difficoltà, considera indispensabile che gli operatori si dispongano all'attività professionale con atteggiamento positivo.

Per avere tale disposizione è necessario contare su un'organizzazione che, con flessibilità, consenta la conciliazione fra responsabilità lavorative e quelle familiari, considerando tale scelta un orientamento di valore e non un adempimento.

Si ritiene, infatti, che la vita privata, i legami affettivi, la famiglia e la maternità siano ambiti di esperienza personale fondamentali per il benessere della persona, a vantaggio delle prestazioni lavorative e dell'organizzazione di appartenenza.

Per riconfermare la scelta organizzativa a favore della conciliazione del tempo di vita e del tempo di lavoro, nel triennio ci si impegnerà nelle seguenti azioni positive:

- affiancare il lavoratore nella definizione della proposta di orario flessibile;
- favorire le varie forme di part-time, specialmente quello verticale;
- mantenere e consolidare la prassi dello *smart-working*, preventivamente autorizzato, sperimentata con esito positivo.

Se il lavoratore si sentirà accolto, considerato e sostenuto nelle sue esigenze relazionali e familiari, sarà nella miglior condizione per accogliere, considerare e sostenere l'utenza dei servizi e la rete lavorativa nel suo insieme. L'esito finale potrà essere un miglior senso di auto efficacia e un equilibrio personalizzato nell'investimento casa-lavoro.

Art. 5 Durata

Il presente piano ha durata triennale.

Verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'ente e trasmesso ad ogni dipendente.

Nel periodo di validità verranno dedicati momenti ad hoc di verifica con gli operatori.

Saranno raccolti osservazioni e suggerimenti, utili al successivo aggiornamento.