



ISTITUTO REGIONALE DEL VINO E DELL'OLIO

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024-2026

(art. 48 D. Lgs 198/2006)

FONTI NORMATIVE

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità";

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE 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";

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Legge 22 maggio 2017 n. 81

PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 198/2006 prevede che gli enti pubblici predispongano Piani Triennali di Azioni Positive i cui obiettivi tendano ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne.

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro "

Il Piano di Azioni Positive 2024-2026 dell'Istituto si muove in continuità con il Piano adottato in ambito regionale quale strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, la consistenza numerica del personale dell'Istituto è costantemente calata nel corso dell'ultimo decennio e, in assenza di turnover, non si è verificato un adeguato ricambio generazionale.

In questo contesto, la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

LA SITUAZIONE ATTUALE

L'accesso all'impiego nell'IRVO da parte delle donne non ha mai incontrato ostacoli essendo disciplinato dalla normativa pubblica sulle assunzioni nel pubblico impiego. I dati che seguono, riferiti alla situazione occupazionale al 01/01/2024, mostrano tuttavia una differenza considerevole di genere per quanto riguarda la categoria D.

Dipendenti per sesso e categoria n. 49 di cui n. 12 Femmine e n. 37 Maschi :

Categoria	A	B	C	D	Dirigenti
Femmine	0	0	5	1	7
Maschi	0	2	7	21	7

Il prospetto allegato e facente parte integrante del presente Piano illustrano la situazione del personale anche dal punto di vista dell'età, dell'anzianità di servizio e del titolo di studio.

Per quanto riguarda le politiche di reclutamento l'IRVO, in quanto Pubblica Amministrazione, è vincolato al rispetto della normativa vigente per le P.A.

Per quanto attiene la materia oggetto del presente documento si fa particolare riferimento:

1. ai criteri di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere ed all'osservanza dell'equilibrio di genere ex art. 35 c. 3 del D.Lgs. 165/2001.
2. al rispetto delle pari opportunità nel conferimento degli incarichi dirigenziali (ex art. 19 D.Lgs. citato) monitorando gli incarichi, adottando iniziative per favorire il riequilibrio di genere nel caso di squilibri significativi.

Le politiche del lavoro già da tempo adottate nel Istituto, quali:

- la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata,
- la concessione del part-time,
- la partecipazione a corsi di formazione,

si consolidano quali fattori determinanti per favorire il benessere organizzativo e la realizzazione di pari opportunità, di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne dipendenti dell'Ente.

GLI OBIETTIVI DELLE AZIONI DEL TRIENNIO 2024-2026

Obiettivo 1

Il primo obiettivo che si occorre perseguire in questo triennio da parte di questo Comitato è quello di continuare a sensibilizzare fortemente i Vertici di indirizzo politico e gestionale dell'IRVO all'attivazione delle procedure per il reclutamento e assunzione di personale nell'organico dell'Ente nelle varie qualifiche.

A seguito di intervenuti pensionamenti l'Ente ha infatti una carenza di personale significativa che non consente il normale svolgimento dell'attività istituzionale dello stesso, se non facendo ricorso a Concorsi pubblici .

Carenza di personale si intende anche rappresentare nello svolgimento dell'attività di Certificazione e Controllo dei Vini e degli Oli dell'Ente che attualmente viene sopperita mediante Convenzioni con altri Enti o con il Dipartimento Agricoltura della Regione Siciliana.

Obiettivo 2

La formazione professionale in favore del personale dell'Ente fino adesso è stata svolta prevalentemente in ambito regionale grazie ad una Convenzione stipulata col Dipartimento Funzione Pubblica. Tale modalità organizzativa prevede un'estensione dell'azione diretta progressivamente a tutti i dipendenti, uomini e donne, con la finalità di completare una prima partecipazione per ciascuno nelle materie obbligatorie, fatta salva la prevalente necessità di garantire la continuità di svolgimento delle attività istituzionali. L'amministrazione si è anche iscritta alla piattaforma Syllabus del Ministero della Funzione Pubblica che eroga percorsi formativi su temi che riguardano il funzionamento della Pubblica Amministrazione.

Pertanto questo Comitato monitorerà durante il corso dell'anno a che vengano avviati vari Corsi di formazione in favore del proprio personale ad esempio sul Benessere Organizzativo, tutela della salute, sicurezza sui luoghi di lavoro, etc...

Questo Comitato auspica che anche per quest'anno verranno rinnovati gli abbonamenti a riviste specializzate on line che consentono il continuo aggiornamento professionale generale e specifico per ambiti di attività.

Obiettivo 3

Tenuto conto delle risultanze del questionario sul benessere organizzativo somministrato ai dipendenti dell'Ente nei mesi scorsi, al fine di attenzionare situazioni di mobbing e di disagio in generale emersi e nell'ottica di migliorare il benessere nel luogo di lavoro, e nella considerazione che sarebbe opportuno dedicare un focus formativo al personale Irvo, informando quali siano le vie da seguire in caso si dovessero verificare episodi di mobbing e/o violenze morali o psicologiche, sono state avviate interlocuzioni con il Comitato Nazionale per le Pari Opportunità degli Psicologi Liberi Professionisti Italia, al fine di stipulare un protocollo d'intesa per la predisposizione di uno o più incontri di sensibilizzazione sull'argomento.

Obiettivo 4

Si intende mantenere una politica di attenzione e sostegno in favore dei lavoratori che manifestino la necessità di modificare temporaneamente il proprio orario di lavoro per motivi familiari legati alle necessità di accudire familiari e conviventi in situazioni di disagio.

Si intende altresì fare ricorso all'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato ai sensi dell'art. 18 della legge nazionale 22 maggio 2017 n. 81 che prevede la possibilità di fare ricorso al lavoro agile allo scopo di incrementare la competitività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In particolare si auspica che venga attuato il lavoro agile in Istituto, quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilito mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La proposta da parte dell'Amministrazione dovrà essere sottoposta all'attenzione delle Organizzazioni Sindacali per avviare un percorso di condivisione e confronto in un'ottica di collaborazione.

Obiettivo 5

Verrà favorito il mantenimento dei contatti con l'ambiente lavorativo, nei periodi di lunghe assenze del dipendente dal lavoro per motivi vari quali: applicazione legge 104/92 per assistere a parente in situazione di handicap, motivi di salute, aspettative, per facilitare così il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.

Sarà promossa ogni utile azione finalizzata alla motivazione individuale del personale dipendente ed al coinvolgimento per la realizzazione di una maggiore coesione, con una periodica azione comunicativa sulle attività svolte.

Saranno organizzate periodicamente dai Dirigenti giornate in cui vengano illustrate le attività intraprese, gli obiettivi raggiunti e che si intendono raggiungere, includendo in tal modo il personale nel processo lavorativo complessivo e rendendolo direttamente partecipe.

Obiettivo 6

Occorre attenersi ad una equa distribuzione dei carichi di lavoro, anche a fronte della costante riduzione del personale, attraverso una coerente ripartizione delle competenze tra aree di attività e lavoratori in servizio, **cercando il più possibile di attribuire gli incarichi in base alle attitudini del dipendente e delle esperienze e competenze acquisite , in modo tale che il dipendente sia più disponibile e svolga il proprio lavoro con passione migliorando il proprio rendimento a vantaggio dell'Ente ,** ferma restando l'incoraggiamento ad un comportamento collaborativo e flessibile.

Le nuove competenze, qualora assegnate, devono prevedere forme di passaggio guidato e condiviso, il relativo percorso formativo da svolgersi principalmente in orario di lavoro, e forme di tutoraggio e controllo periodico da parte dei Responsabili delle strutture.

Obiettivo 7

Con il bilancio di previsione 2024-2026 dell'Ente è stato istituito un capitolo di spesa per il Piano Assistenziale in favore del personale in servizio.

Il CUG monitorerà in merito alle procedure amministrative ed alla determinazione delle somme da destinare a tale scopo.

MONITORAGGIO DEL PIANO

La verifica ed il monitoraggio con cadenza semestrale del presente Piano Triennale di Azioni Positive, verrà effettuato da parte dell'Irvo attraverso le proprie strutture e dal Comitato Unico di Garanzia che svolge anche le funzioni di Organismo paritetico per l'innovazione.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano che ha durata triennale dopo l'approvazione del CUG sarà trasmesso prima dell'adozione alle OO.SS. ai sensi di quanto previsto dai vigenti CCL e, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente.

Nel periodo di vigenza potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte di tutto il personale dell'Ente, da inoltrare mediante mail al Presidente del CUG , che li sottoporrà ai componenti del Comitato.

Il Piano quindi potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita Sezione, allo scopo di illustrarne i contenuti.