

## *“Piano delle Azioni Positive 2014/2016”*

*(art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246)*

### **Riferimenti normativi**

- *Legge 125 del 10.04.1991 “Azioni per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*
- *Art. 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57 comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dall’art. 21 della L. 183 del 2010*
- *Decreto legislativo 198/2006 “Codice delle Pari Opportunità”*
- *Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea (Nizza 2000) che promuove la pratica delle azioni positive*
- *Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 e d.lgs. 25/01/2010 di attuazione di tale direttiva UE da parte dello Stato italiano*
- *Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità relativa alle “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*

### **Premessa**

Il presente “Piano di Azioni Positive” si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dall’Istituto per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Le disposizioni del predetto codice hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni forma di distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, civile, economico, sociale, culturale o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di eliminare ogni forma di discriminazione sia di genere che di altra natura rimuovendo gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche etniche, familiari, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche e che, limitando di fatto la libertà e l’uguaglianza, sono potenziali fonti di discriminazione e disparità di trattamento rispetto ai diritti universali della cittadinanza.

L'art. 42 del Codice delle pari opportunità definisce infatti le azioni positive come le misure *“volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*. Il successivo art. 48 dispone che, ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le pubbliche amministrazioni *“predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* e, quindi, a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Il codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 e ss. riguardano, tra l'altro:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieti di licenziamento per causa di matrimonio.

Ai sensi della menzionata normativa, le azioni positive volte ad eliminare tali fenomeni discriminatori sono *“misure temporanee speciali”* e *“preferenziali”* che, in attuazione del principio di uguaglianza sostanziale di cui all'art. 3 comma 2 della Cost., 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Accanto ai predetti obiettivi, volti ad assicurare la pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso e nel percorso professionale, si collocano inoltre azioni volte a favorire il *“benessere organizzativo”* della struttura, attraverso la promozione di politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a *“formare”* una cultura della differenza di genere, a realizzare la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenza è vista come un fattore di qualità sia nelle relazioni con cittadini, sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne.

Il compito di elaborare le citate azioni positive è oggi conferito al Comitato Unico di Garanzia, che ha sostituito, unificando le competenze, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni " (art. 57, comma 1 e ss. D.Lgs. 165/2001)

Il Direttore dell'IRPET con propria determinazione n. 15 del 17 giugno 2014 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), il quale all'atto del suo insediamento, avvenuto il giorno 18 giugno 2014 ha approvato il proprio regolamento interno di funzionamento, conformemente allo schema approvato dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il C.U.G., al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, ha elaborato le linee di azione, di seguito descritte, ai fini della realizzazione del Piano di Azioni Positive (PAP) relativo al triennio 2014 - 2016.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, tale Piano triennale potrà rappresentare, se implementato, diffuso e ben compreso, un primo strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio. Al suo interno rileva l'attenzione ai temi della conciliazione tra lavoro e famiglia, del contrasto alle discriminazioni tra uomini e donne sul lavoro, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, evidenziare le eterogeneità politiche, sociali, culturali e di ogni altro tipo esistenti, garantendo l'imparzialità, l'efficacia e l'efficienza della risposta dell'amministrazione ai bisogni dei/delle cittadini/e.

Considerato che tali politiche (stante la loro rilevanza comunitaria) sono imprescindibili, e tenuto altresì conto del ruolo propositivo e propulsivo che la legge attribuisce alle PP.AA., per raggiungere l'obiettivo della pari opportunità e valorizzazione delle differenze le linee di azione, con la predisposizione del presente Piano si è inteso elaborare una strategia di

sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come previsto dalla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni positive proposte; entro il 31 dicembre di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia, elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Istituto.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno e saranno segnalati al CUG.

Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Istituto, di seguito descritta.

#### **Articolo 1- Personale dell'IRPET**

Prima di esporre il Piano di azioni proposte nel triennio, si ritiene necessario descrivere la struttura organizzativa.

L'IRPET è ente regionale di consulenza della giunta e del consiglio regionale, ordinato con legge regionale n. 59 del 1996 per lo svolgimento di compiti di studio e di programmazione individuati all'art. 2 della medesima.

La struttura operativa dell'IRPET si articola in aree di ricerca, servizi alla ricerca e servizio amministrativo- finanziario.

Ciascuna struttura operativa fa capo ad un dirigente.

Alla data del 1 giugno 2014, il personale in servizio presso l'IRPET è composto da 38 unità di cui 5 dirigenti, 24 dipendenti con contratto a tempo indeterminato e 9 a tempo determinato.

Per quanto attiene ai 24 dipendenti con contratto a tempo indeterminato, 12 appartengono all'area della ricerca, di cui 6 funzionari e 6 assistenti; 8 appartengono all'area dei servizi alla ricerca, di cui 1 funzionario, 5 assistenti e 2 collaboratori; 4 appartengono all'area amministrativa, di cui 2 funzionari e 2 assistenti.

I dipendenti a tempo determinato, invece, sono così composti: 7 assistenti di ricerca e 2 assistenti amministrativi.

Per quanto attiene alla ripartizione di genere, nella dirigenza vi sono 4 uomini e 1 donna, mentre tra i dipendenti 10 sono uomini e 23 sono donne. Tra i titolari di posizione di alta professionalità, tre sono uomini e tre sono donne. La distribuzione tra i generi appare dunque equilibrata.

## **Art. 2 - Obiettivi**

Nel corso del triennio 2014/2016 l'IRPET intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

- Obiettivo I: Conciliazione ed armonizzazione tra lavoro e vita privata
- Obiettivo II: Formazione, informazione e comunicazione
- Obiettivo III: Pari opportunità

### **OBIETTIVO I: Conciliazione ed armonizzazione tra lavoro e vita privata**

Tale obiettivo si propone di attuare politiche di condivisione tra responsabilità familiare e professionale e di conciliazione tra i tempi correlati al lavoro ed i tempi per la dimensione personale e familiare.

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche rispetto a tali tematiche attinenti al benessere organizzativo ed è convinzione diffusa che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

#### **Obiettivo 1.1.:**

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata dovuta a motivi personali/familiari.

*Azioni positive:*

- Sviluppare modalità di informazione a distanza durante l'assenza del dipendente, con continuo aggiornamento dello stesso attraverso e-mail periodiche.
- Al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza, il personale deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.

Per il rientro, laddove richiesto, si potrà prevedere un periodo di affiancamento e di formazione.

#### **Obiettivo 1.2.:**

Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli: le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare spesso sono accentuate dalle sensibili asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli.

*Azioni positive:*

- Promuovere una campagna interna di informazione dei diritti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva sulle facoltà previste per i padri: fruizione del congedo obbligatorio del padre; fruizione del congedo parentale.

### **Obiettivo 1.3.:**

Verificare l'efficienza e l'efficacia delle condizioni previste all'interno della regolamentazione dell'IRPET in materia di orario di lavoro/telelavoro a favore dei dipendenti in condizioni svantaggiate o in situazioni di maggior difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia, compatibilmente con le esigenze organizzative di lavoro.

*Azioni positive:*

- Sensibilizzare la dirigenza sulle problematiche relative alla conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro
- Ricercare nuove forme di opportunità di flessibilità oraria attraverso la verifica e valutazione di quelle già esistenti in Istituto
- Valutare i benefici e le eventuali problematiche connesse al telelavoro in modo da potere indicare soluzioni favorevoli e migliorative dell'istituto ed apportare eventuali modifiche all'attuale regolamentazione interna.

## **OBIETTIVO II: Formazione, informazione e comunicazione**

La formazione ha un ruolo rilevante nell'ambito dello sviluppo professionale del personale dell'IRPET. Per questo occorre assicurare un pari accesso ai percorsi formativi/professionali nei confronti di tutti i dipendenti, senza alcuna forma di discriminazione. Inoltre è necessario assicurare ampia informazione e massima conoscibilità della normativa in materia di pari opportunità, di conciliazione, di lotta alla discriminazione, in modo da garantire al personale la possibilità di prevenire e/o denunciare eventuali disagi interni.

### **Obiettivo 2.1.:**

Garantire a tutti i dipendenti la possibilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, di accedere a corsi di formazione volti ad un aggiornamento professionale ovvero ad assolvere ai doveri posti dalla normativa (sicurezza; trasparenza e prevenzione della corruzione;...).

*Azioni positive:*

- Favorire predisposizione di piani annuali di formazione del personale che tengano conto delle specifiche esigenze di tutti i settori di attività e delle correlate risorse economiche
- Promuovere azioni di rotazione nel personale per l'accesso a percorsi di qualificazione/aggiornamento professionali

**Obiettivo 2.2.:**

Favorire la formazione dei componenti del CUG sulle materie collegate allo svolgimento dei propri compiti: pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. Favorire la visibilità del CUG in risposta alle esigenze del personale.

*Azioni positive:*

- Programmare percorsi formativi rivolti ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche: ruolo e compiti dei componenti dell'organismo; accoglienza ed ascolto; aggiornamento normativa di parità e contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere; gestione aggressività e mediazione dei conflitti.
- Analisi delle tematiche individuabili in base alle esigenze specifiche interne all'Istituto: eventuali consulenze con soggetti esperti.
- Promuovere l'informazione e la visibilità del Comitato mediante continua conoscenza delle attività dello stesso a tutto il personale dell'istituto.
- Programmare incontri con il personale ed il Direttore al fine di promuovere strategie e modalità condivise sulle materie oggetto di interesse.

**Obiettivo 2.3.:**

Favorire la sensibilizzazione del personale dirigente e non su problematiche connesse a fenomeni di discriminazione o di conflitto organizzativo

*Azioni positive:*

- Informazione rivolta ai dirigenti sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo
- Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere, sul riconoscimento e superamenti degli stereotipi di genere
- Sensibilizzare ed informare il personale sulle tematiche di parità (cultura di genere, lotta alle discriminazioni applicata al lavoro) e sui vari strumenti di conciliazione dei conflitti.

**OBIETTIVO III: Pari opportunità**

Garantire pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nelle progressioni di carriera.

*Azioni Positive:*

- Monitoraggio in merito alla differenza di genere nelle progressioni di carriera e nelle progressioni economiche

- Elaborazione di una proposta di indicatori volti ad indagare eventuali discriminazioni legate al genere e/o ad altri fattori.
- Favorire azioni volte ad una maggiore conoscenza delle politiche aziendali.

### **Art. 3 - Tempistica e monitoraggio**

Il presente Piano ha durata triennale, 2014-2016.

Il raggiungimento degli obiettivi sopra descritti si sviluppa con la seguente tempistica:

Anno 2014:

- Valutazione ed analisi di contesto: monitoraggio interno
- Raccolta ed analisi della regolamentazione interna: verifica dei punti critici
- Inizio cicli di informazione e formazione (in particolare con riferimento al CUG)
- Verifica situazioni di discriminazione/ disagio interni
- Proposte di interventi atti a risolvere le problematiche emerse

Anno 2015:

- Verifica di fattibilità ed avvio delle proposte presentate : sperimentazione delle misure previste
- Continua formazione del personale

Anno 2016:

- Valutazione del grado di attuazione delle misure e verifica della loro efficacia
- Proposte di miglioramento e sviluppo
- Prosecuzione attività di formazione

Nel periodo di vigenza del presente Piano verranno effettuati monitoraggi continui sullo stato di avanzamento dei progetti previsti e raccolte osservazioni, pareri, indicazioni da parte dei dipendenti e dirigenti dell'IRPET.

Al termine del triennio di riferimento si procederà ad una verifica dei risultati raggiunti, ed un'analisi del rapporto tra risultati raggiunti e risultati attesi, anche attraverso opportune consultazioni con tutto il personale dell'Istituto e con il Direttore.