

## “Piano delle Azioni Positive 2017/2019”

(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)

### **Premesse e fonti normative**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d’ora in poi **CUG**) dell’IRPET, istituito con **determinazione del Direttore n. 15 del 17.06.2014** ai sensi dell’art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come successivamente modificato, nell’ambito della direttiva del 4 marzo 2011 (Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG), emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità, esercita compiti propositivi, tra l’altro, su “*predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne; (...)*”.

Le azioni positive, previste in Piani triennali che le amministrazioni pubbliche predispongono ai sensi dell’art. 48 del Decreto legislativo 198/2006 “Codice delle Pari Opportunità”, sono misure finalizzate ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, all’interno del contesto lavorativo di riferimento.

Nel senso utilizzato dalla citata disposizione normativa, le azioni positive consistono dunque in misure temporanee speciali che, derogando al generale principio di uguaglianza formale (art. 3, comma 1, Cost.) ed in attuazione del principio di uguaglianza sostanziale di cui al comma 2 dello stesso art. 3 della Cost., mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive si definiscono sulla base degli **scopi** che si intendono raggiungere, i quali formano oggetto di varie norme che ne disciplinano l’adozione e gli strumenti attuativi:

- Il primo fondamento di ogni azione positiva è quello costituzionale, rinvenibile nel citato *articolo 3, comma 2, Cost.*
- È stato poi il diritto dell’Unione Europea ad aprire la strada ad una più forte considerazione della necessità di promuovere l’attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze anche nelle politiche del lavoro mediante strategie rivolte a lavoratori e lavoratrici.

Da citare è innanzitutto la *Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea (Nizza 2000) che promuove la pratica delle azioni positive*. Poi il riferimento va alla *Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, attuata in Italia con il d.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5.*

- Nel diritto interno le azioni positive sono state introdotte con la *Legge 125 del 10.04.1991 “Azioni per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”, per poi*

ottenere un definitivo riconoscimento con il *Decreto legislativo 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità"*

Altre disposizioni nazionali da menzionare sono il *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dall'art. 21 della L. 183 del 2010 (con particolare riferimento all'art. 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57 comma 1)* e da ultimo la *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"*

Alla luce delle normative sopra riportate, negli scopi delle azioni positive priorità è data proprio all'ambito lavorativo, nel quale possono essere ricondotti diversi obiettivi :

- Contrasto ed eliminazione della discriminazione nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Miglioramento dell'organizzazione del lavoro, anche al fine di favorire politiche e condizioni di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- Promozione della cultura di genere;
- Incremento delle funzioni del CUG;
- Superamento delle condizioni organizzative e di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo.

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", anche attraverso la diffusione di una cultura della differenza di genere (si veda *infra* di cui al **punto 2.3** dell'Obiettivo II).

### **Articolo 1- Monitoraggio su PAP 2014-2016**

L'attività di monitoraggio, avvenuta con il supporto del CUG che nell'ultimo triennio ha svolto attività di promozione e garanzia delle pari opportunità, ha riguardato i 3 obiettivi del PAP 2014-2016 nelle sue diverse declinazioni, evidenziando all'interno di ciascuno l'incidenza della differenza di genere. Particolare attenzione è stata posta sui seguenti aspetti:

- Applicazione della normativa nazionale sulla composizione delle commissioni di concorso: riserva alle donne di almeno un terzo dei posti di componenti delle commissioni;
- Destinatari della formazione: il monitoraggio ha riguardato la verifica dei destinatari delle attività di formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione a convegni e seminari, anche all'estero, in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle diverse strutture dell'amministrazione, al fine di adottare le misure idonee a facilitare la partecipazione ed a consentire la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

- **Telelavoro:** L'Istituto dal 2014 ha istituito una posizione di telelavoro riservata in via esclusiva al personale appartenente alle categorie protette, la quale si aggiunge alle postazioni già attivabili nel numero di 4 unità, distribuite per ciascun settore (Amministrazione; Ricerca; Statistica; Servizi);  
Tra i requisiti preferenziali per l'accesso al Telelavoro è inoltre previsto la presenza di figli, attribuendo un punteggio maggiore rapportato all'età e al numero dei figli.
- **Sottoscrizione accordo sindacale sulle modalità di fruizione del congedo parentale in modalità oraria:** si tratta di una nuova modalità di fruizione dell'Istituto introdotta con D.Lgs. 80/2015 che consente alle lavoratrici madri, nei primi sei anni di vita dei figli, di usufruire di congedi orari con modalità più favorevoli rispetto a quelle genericamente fissate dalla normativa, ai fini della conciliazione della ripresa del lavoro a seguito della nascita di un figlio.

## **Art. 2 - Obiettivi**

Nel corso del triennio 2017/2019 l'IRPET intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali, quali proposte di miglioramento ed incremento delle azioni di cui alla precedente edizione 2014/2016:

- Obiettivo I: Comunicazione, informazione e trasparenza
- Obiettivo II: Formazione, salute e benessere
- Obiettivo III: Conciliazione ed armonizzazione dei tempi
- Obiettivo IV: Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni

### **OBIETTIVO I: Comunicazione, informazione e trasparenza**

La garanzia di un'ampia informazione e massima conoscibilità della normativa e degli strumenti attuativi in materia di pari opportunità, di conciliazione, di lotta alla discriminazione, offre al personale la possibilità di prevenire e/o denunciare eventuali disagi interni.

Con tale obiettivo si intende promuovere una sensibilizzazione del personale, dirigente e non, su problematiche connesse a fenomeni di discriminazione o di conflitto organizzativo.

*Azioni positive:*

- Pubblicazione e trasmissione via e-mail a tutti i dipendenti del presente P.A.P.
- Ascolto dei dipendenti, anche attraverso l'attivazione di apposita casella mail del CUG.
- Informazione rivolta ai dirigenti sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo.
- Raccolta di osservazioni dai dipendenti in merito a problematiche organizzative dell'Ente.
- Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Istituto delle notizie e delle informazioni concernenti l'attività del CUG e delle varie azioni del presente P.A.P.
- Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere, sul riconoscimento e superamento 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 II: Formazione, salute e benessere**

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 intraprendere azioni volte a favorire il "benessere organizzativo", inteso come capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora, mantenendo, migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa.

### **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:*

- Rilevazione delle necessità dei singoli servizi.
- Favorire la 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.
- Formazione e aggiornamento di tutto il personale anche a tempo determinato in merito ai temi della sicurezza sul lavoro e sullo stress lavoro correlato al servizio di appartenenza.

### **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.:**

In questa sezione si elencano gli interventi che mirano alla creazione di un ambiente lavorativo improntato alla qualità del lavoro, all'assenza di discriminazioni ed all'effettiva realizzazione del lavoratore e della lavoratrice nella sua dimensione personale e professionale, diventando così il PAP strumento che contempla misure non solo volte a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, ma anche positivamente a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

#### *Azioni positive:*

- Realizzazione di indagine conoscitiva che coinvolga tutto il personale, consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo, in termini di malessere e benessere. L'azione verrà perseguita mediante somministrazione di apposito questionario.
- Il miglioramento del benessere organizzativo sarà perseguito anche attraverso attività di formazione che intervengono in particolare sulla conciliazione dei conflitti e sulla gestione delle risorse umane. In particolare si propone di organizzare un corso di formazione, in eventuale collaborazione con altri enti/aziende regionali, rivolto al personale avente compiti di direzione e coordinamento.
- Realizzazione di corsi di formazione rivolti a tutto il personale sui temi dell'etica e della legalità quale misura generale di cui al PTPC, nel cui ambito comprendere anche un spazio sul benessere organizzativo, esteso eventualmente alla tutela dei diritti dei lavoratori padri e delle lavoratrici madri ai fini della conciliazione di cui al **punto 3.2** di cui all'Obiettivo III.

Rinviando all'art. 3) del presente PAP, nell'arco temporale di applicazione del presente Piano, il CUG e l'Istituto si impegnano, dunque, ad individuare i modi e gli strumenti più efficaci per migliorare la conoscenza dei fenomeni di discriminazione

### **OBIETTIVO III: Conciliazione ed armonizzazione dei tempi**

Ruolo particolare rilevante è attribuito alle azioni di conciliazione tra carichi di cura familiare e carico lavorativo. Tale obiettivo intende perseguire 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.

Le proposte del CUG e le scelte che saranno concretamente realizzate in materia dovranno tener conto anche delle esigenze espresse dal personale tramite il questionario di cui al **punto 2.3** dell'Obiettivo II, per cui saranno fissate in questo Piano alcune linee di

intervento lasciando poi al Comitato, in sede di attuazione, una definizione più precisa delle specifiche azioni.

**Obiettivo 3.1.:**

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.
- Facilitazione al reinserimento dei dipendenti al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza, ponendo il personale in questione in condizione 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 3.2.:**

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.
- Garantire e mantenere azioni a sostegno dell'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, mediante ad esempio la fruizione congedi parentali o facilitando forme di flessibilità orarie finalizzate a superare specifiche situazioni di disagio (es: part-time per lavoratori genitori di figli di età inferiore agli anni 12).
- Realizzazione di eventuale indagine conoscitiva da parte del CUG sulle attuali forme flessibili di orario, onde individuare la necessità di adeguamenti, nonché di incontri dipendenti - dirigenti per la rilevazione dei bisogni di flessibilità.

**Obiettivo 3.3.:**

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 IV: Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni**

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.
- Monitoraggio sullo sviluppo di casi di discriminazione all'interno dell'Istituto, a cura del CUG.
- Informare sulla prevenzione in materia di discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense sull'argomento.
- Favorire azioni volte ad una maggiore conoscenza delle politiche aziendali.

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

Il presente Piano ha durata triennale, 2017-2019 e verrà pubblicato sul sito 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.

In particolare, per la verifica ed il monitoraggio *in itinere* ed *ex post* del presente Piano triennale di Azioni Positive, IRPET attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato al CUG. A tal fine, nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia in itinere che alla scadenza del PAP, sia possibile un adeguato aggiornamento.

Le azioni del PAP potranno essere inoltre modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, in conseguenza a mutamenti organizzativi o di sopravvenuti bisogni che saranno segnalati al CUG.