

**ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE G.P. N.21/6 del 15/02/2012
CHE SI COMPONE DI N. 6 PAGG.**

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2012 - 2014.

PROPOSTA PER IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2012-2014

Riferimenti Normativi

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt. 7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art.21 legge 183 del 2010
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 che stabilisce per la Pubblica Amministrazione l'adozione di 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;
- Direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella pubblica amministrazione"
- Legge delega del 4 Marzo 2009 n.15 e il Decreto Legislativo di attuazione "finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei Conti".
- Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009 in 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.
- Decreto Legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010 , in attuazione della Direttiva 2006/54/CE.
- Legge 183 del 2010 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "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"

Premessa:

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, 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, istituito con DGP n 101/6 del 16/03/2011, ha elaborato le seguenti linee di azione ai fini del Piano Triennale di Azioni Positive 2012-2014

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 proposta, in continuità con il precedente PTAP 2007/2009 conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, alla promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo a tal fine una particolare attenzione all'organizzazione, intesa come comunità di uomini e di donne nella quale ci si ritrova ad agire quotidianamente nello svolgimento del lavoro.

Preso atto che la presente proposta di PTAP, centrata sul mainstreaming, individua nella programmazione e nelle procedure a tutti i livelli dell'Ente l'integrazione del genere e la valutazione dell'implicazione delle donne e degli uomini, superando l'approccio alle pari opportunità sotteso alla legge 125/91, inteso come necessità di un'azione specifica volta a superare situazioni di svantaggio. Una

proposta, dunque, che superando il tradizionale concetto di azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici – intende privilegiare *azioni trasversali* valide per tutto il personale andando ad incidere positivamente nella qualità del lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi si propone innanzitutto un *cambiamento culturale* sia in tutto il personale che nelle strutture organizzative dell'Ente, e non solo misure ed azioni specifiche. A tal fine, con la predisposizione del nuovo Piano, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza alle tematiche del CUG di pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Si intende pertanto proporre un significativo elemento che riguarda la possibilità di un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l'espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Un approccio finalizzato alla valorizzazione delle differenze di cui ciascuno/a è portatore e portatrice all'interno dell'Ente e che richiama un processo di cambiamento, che ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo unico che ciascun dipendente può portare. Questo contributo scaturisce dalla possibilità di ogni persona di sviluppare e applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro ampio e integrato di abilità e comportamenti che ne riflettano il genere, l'età, il background e l'esperienza, nella considerazione che la gestione e la valorizzazione della diversità, è strettamente funzionale all'economicità, alla funzionalità e all'efficacia dell'Ente.

Nel contesto si intende sottolineare l'integrazione di una prospettiva di genere nel processo finanziario quale applicazione integrata della parità fra le donne e gli uomini nel processo economico-gestionale (bilancio di genere), in linea con la risoluzione del Parlamento Europeo del 2003 "Definizione dei Bilanci Pubblici secondo la Prospettiva del Genere".

Nell'elaborazione di tale proposta è stata avviata una collaborazione con l'Ufficio di Statistica dalla quale è scaturita una prima fotografia della situazione attuale del personale rispetto al genere, all'età e alla posizione professionale come da report in allegato.

Sono pertanto state individuate le seguenti macro aree e linee di azione:

Macro aree

- Piano di studio qualitativo e quantitativo delle risorse umane
- Informazione e visibilità del Comitato Unico di Garanzia
- Pari Opportunità e Valorizzazione delle Risorse Umane
- Benessere lavorativo ed individuale
- Promozione della cultura di genere

MACRO AREE	AZIONI
<p>PIANO DI STUDIO QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLE RISORSE UMANE</p>	<p>Avvio analisi dei dati del personale attraverso statistiche di genere e generazionali.</p> <p>Avvio analisi dei dati legge 104</p>
<p>INFORMAZIONE E VISIBILITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA</p>	<p>Formazione dei Componenti</p> <p>Diffusione delle attività nell'Ente</p>
<p>PARI OPPORTUNITA' E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE</p>	<p>Creazione di una banca delle competenze per l'individuazione e l'aggiornamento delle professionalità presenti nell'Ente.</p> <p>Informazione dei dipendenti e formazione dei dirigenti</p>
<p>BENESSERE LAVORATIVO ED INDIVIDUALE</p>	<p>individuazione di buone prassi per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni morali e psicologiche</p> <p>Avvio formazione volta all'acquisizione dei programmi di miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro, con particolare riguardo alla valutazione del rischio in relazione allo stress lavoro-correlato</p> <p>Formazione con i medici competenti</p> <p>ampliamento servizi con banca del tempo</p> <p>Indagini di clima per il rilevamento della percezione da parte di tutti/e i/le dipendenti delle pari opportunità e dei diritti</p> <p>Indagini di clima per il rilevamento della percezione del benessere lavorativo e dello stress da lavoro correlato</p>
<p>PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE</p>	<p>Formazione ed informazione del personale e della dirigenza sulle normative e strategie - italiana ed europea relative alle tematiche di genere</p> <p>Ampliamento servizi della Biblioteca di Genere</p>

ANNO 2013

MACRO AREE	AZIONI
PIANO DI STUDIO QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLE RISORSE UMANE	Pubblicazione di una brochure annuale con l'analisi dei dati del personale.
INFORMAZIONE E VISIBILITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	Azioni di visibilità nel territorio in raccordo con le Consigliere di parità provinciale
PARI OPPORTUNITA' E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	Formazione e sostegno per facilitare il rientro delle lavoratrici e dei lavoratori dai congedi parentali e aspettative a vario titolo Studio di un eventuale codice delle buone prassi
BENESSERE LAVORATIVO ED INDIVIDUALE	analisi dei risultati della legge 104 ed eventuali azioni per la stipulazione di convenzioni con cooperative sociali e con asili dislocati sul territorio; Attivazione sportelli di ascolto quale strumenti di rilevazione e prevenzione di eventuali fenomeni di mobbing e di discriminazioni
PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE	Azioni di sensibilizzazione alla parità e alle pari opportunità degli uomini e delle donne attraverso la somministrazione di un questionario propedeutico alla conoscenza e consapevolezza dei diritti Divulgazione schede sui diritti delle donne e degli uomini nello svolgimento del proprio lavoro Azioni di sensibilizzazione alla condivisione dei ruoli genitoriali, lavoro di cura e conciliazione vita privata e professionale.

ANNO 2014

MACRO AREE	AZIONI
PIANO DI STUDIO QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLE RISORSE UMANE	Analisi di contesto e presentazione del rapporto finale al vertice dell'Ente
INFORMAZIONE E VISIBILITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	Proseguimento delle azioni per consolidare la visibilità del CUG all'interno e all'esterno dell'Ente
PARI OPPORTUNITA' E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	verifica delle buone prassi adottate
BENESSERE LAVORATIVO ED INDIVIDUALE	Monitoraggio e analisi dei risultati delle azioni di miglioramento del benessere lavorativo ed individuale messi in campo nei precedenti anni.
PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE	verifica dei risultati delle azioni attuate ed eventuali interventi per il consolidamento della cultura di genere e di pari opportunità in tutti i livelli dell'Ente.