

Piano di azioni positive triennio 2013/2015.

INTRODUZIONE GENERALE AL PIANO

Il Piano di Azioni Positive è un documento obbligatorio, ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, per tutte le pubbliche amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, per le Amministrazioni che non vi provvedono.

A livello regionale la l.r. 23 dicembre 2009, n. 53 "*Disposizioni in materia di consulta regionale per le pari opportunità e di consigliere/a regionale di parità*" prevede all'articolo 3 che gli enti del comparto unico regionale e l'Azienda regionale sanitaria USL, adottino piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono un pieno inserimento delle donne nell'attività lavorativa e una concreta partecipazione ad occasioni di avanzamento professionale.

L'articolo 4 della stessa legge assegna ai comitati per le pari opportunità, ove costituiti, la predisposizione dei piani e agli organi di vertice degli enti la loro approvazione. La legge individua quali principali obiettivi dei piani i seguenti:

- 1) promuovere l'inserimento delle donne nell'attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono insufficientemente rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile, in particolare nelle attività e nei livelli di più elevata responsabilità;
- 2) valorizzare nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, l'utilizzo di istituti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della famiglia;
- 3) promuovere azioni di informazione e formazione finalizzate alla diffusione di una cultura favorevole alla nascita di nuovi comportamenti organizzativi che valorizzino le differenze di cui donne e uomini sono portatori;
- 4) facilitare il reinserimento delle lavoratrici madri a seguito del godimento dei congedi di maternità;
- 5) superare gli stereotipi di genere e adottare modalità organizzative che rispettino le donne e gli uomini.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 è intervenuta ulteriormente in tema di parità, ampliando i compiti delle pubbliche amministrazioni che devono garantire "*parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.*" Le pubbliche amministrazioni devono garantire "*altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare e eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.*"

Ha disciplinato inoltre la costituzione all'interno delle amministrazioni del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito CUG) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

A livello regionale il Comitato Unico di Garanzia, previsto nella l.r. 22/2010, come modificata dalla legge regionale 20 dicembre 2010, n. 45, è stato costituito in forma associata tra gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge regionale 23 luglio 2010, n.22.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, il 4 marzo 2011, ha emanato una direttiva recante "*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*" che, tra l'altro, indica che le regioni e gli enti locali adottano, nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l'attuazione dell'art. 21 della legge 183/2010 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle linee guida.

Nella deliberazione della Giunta regionale n. 1744 del 22 luglio 2011 l'Amministrazione, nel determinare i criteri e le modalità per la costituzione del Comitato, recepisce l'indicazione delle linee guida nazionale anche in ordine all'operatività dei CUG in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.

Con deliberazione regionale n. 1868 del 21 settembre 2012 sono state definite, in accordo con tutti gli enti del Comparto, le linee di indirizzo sull'organizzazione, l'esercizio e il coordinamento delle competenze attribuite al comitato unico di garanzia del comparto unico della Valle d'Aosta.

La nuova normativa nulla ha innovato però rispetto all'obbligo di dotare le pubbliche amministrazioni di Piani di Azioni Positive ed è per questo che il CUG di comparto ha predisposto, per creare un allineamento tra gli enti rappresentati, un Piano di Azioni Positive da adottare da parte degli Enti stessi in modo che il cammino verso le pari opportunità per tutti sia facilitato da un sentire e un lavorare comune.

CONTENUTO DEL PIANO

Coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, il presente piano si prefigge di modificare alcune aree di intervento ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità.

Le aree di intervento sono quattro:

1. **conoscenza, in ottica di genere e in modo sistematico, del personale del comparto unico.**
2. **conciliazione lavoro-famiglia.**
3. **benessere organizzativo e non discriminazione.**
4. **cultura delle pari opportunità.**

Nelle quattro aree di intervento delineate confluiscono gli obiettivi specifici e le azioni positive seguenti:

AREA 1 – CONOSCENZA IN OTTICA DI GENERE E IN MODO SISTEMATICO, DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO.

Obiettivo: conoscere il personale dell'ente in ottica di genere e in modo sistematico. Negli enti del comparto sono già presenti dei modelli di rilevazione dei dati del personale e/o la rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (conto annuale del personale). E' necessario, quindi, per raggiungere l'obiettivo, rilevare i dati dell'ente secondo un unico modello che permetterà di esplicitare la prospettiva di genere.

Sarà così possibile definire idee progettuali più rispondenti ai bisogni emergenti e, data la standardizzazione del dato, comparare la situazione degli enti del comparto.

Azione positiva: rilevazione dei dati del personale sulla base di un modello elaborato dal CUG in raccordo con l'osservatorio economico e sociale della Regione.

AREA 2 – CONCILIAZIONE LAVORO – FAMIGLIA.

Obiettivo: rafforzare l'informazione e la conoscenza dei servizi e degli istituti contrattuali a favore della conciliazione lavoro-famiglia.

I cambiamenti normativi e sociali esigono un'attenzione particolare al problema della conciliazione anche in una Regione come la nostra dove i servizi per la prima infanzia e per gli anziani hanno avuto un notevole sviluppo negli ultimi anni. Esigenze sempre più diversificate in cui la flessibilità è componente essenziale rendono urgente un lavoro sull'informazione univoca e coordinata al personale, e non solo, che faciliti la gestione del quotidiano tra lavoro e famiglia, senza tralasciare gli strumenti contrattuali a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici del comparto unico regionale.

Occorre, anche negli interessi degli enti, individuare sempre nuovi obiettivi e nuove azioni finalizzati al miglioramento delle condizioni di conciliazione, nella consapevolezza che la vera uguaglianza passa necessariamente dal sostegno delle politiche di conciliazione.

Azione positiva: trasmissione delle informazioni per la realizzazione di un portale unico a livello regionale a cura del CUG.

AREA 3 – BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE.

Un'organizzazione è moderna se capace di essere non soltanto efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, assicurando un adeguato grado di benessere fisico e psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici. Il miglioramento del benessere organizzativo, tanto più ora che la normativa ha collegato queste tematiche a tutto il sistema di valutazione della performance individuale e organizzativa è quindi un obiettivo prioritario. Se si pensa poi a tutto l'ambito della "non discriminazione" ci si rende conto dell'importanza di una lettura sensibile e attenta della situazione del personale per creare condizioni lavorative improntate alla parità.

Poiché questo si raggiunge solo con strumenti e percorsi adeguati, sono stati previsti due obiettivi e relative azioni positive.

Obiettivo: conoscere il clima aziendale per valutare il benessere organizzativo.

Azione positiva: rilevazione del benessere organizzativo sulla base di un modello elaborato dal CUG.

Obiettivo: realizzare strumenti atti a prevenire le discriminazioni.

Azione positiva: approvazione del codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici predisposto dal CUG.

AREA 4 – CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA'

Considerato che progettare politiche di pari opportunità significa necessariamente ragionare in termini di cambiamenti culturali che, come si sa, non avvengono "per decreto", occorre presidiare due leve strategiche determinanti per accompagnare il processo culturale in esame: la formazione e la comunicazione.

La formazione e la comunicazione influiscono sulla modernizzazione della pubblica amministrazione in un'ottica di innovazione organizzativa: formare per cambiare, comunicare per sostenere i cambiamenti.

Sono stati, quindi, individuati due obiettivi e due azioni positive.

Obiettivo: promuovere la formazione come leva strategica per il cambiamento.

Nell'ambito dei percorsi formativi per il personale, diventa opportuno inserire iniziative anche sulle tematiche di pari opportunità.

Azione positiva: iniziative formative per dirigenti e dipendenti coordinate a livello di comparto.

Obiettivo: lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità.

In un contesto piccolo come quello della Valle d'Aosta e vista la scelta di costituire un CUG di comparto, è determinante lavorare in rete per ottimizzare le risorse e creare le sinergie necessarie alla realizzazione degli obiettivi di pari opportunità.

Azione positiva: promozione e partecipazione ad iniziative comuni.

ATTUAZIONE DEL PIANO E RUOLO DEL CUG

Nella redazione del piano sono stati definiti i destinatari delle azioni e i soggetti coinvolti per la sua attuazione.

Il CUG oltre che destinatario di tutti gli obiettivi è il soggetto proponente delle azioni positive previste e soggetto coordinatore delle attività messe in campo a livello di comparto come definito nella Deliberazione della Giunta regionale n. 1868 del 21 settembre 2012.

Le azioni positive che confluiscono nei piani, programmi e progetti deliberati dal CUG sono finanziate dal bilancio regionale e l'assunzione dei provvedimenti e degli impegni di spesa per la loro attuazione è di competenza della struttura dirigenziale regionale in cui il CUG è incaricato.

Il tutto è schematizzato nelle schede di seguito riportate.

Conoscenza in ottica di genere e in modo sistematico del personale del comparto unico					
Obiettivi specifici	Destinatari principali	Azioni positive	Soggetti coinvolti	periodo	
1	Conoscere il personale dell'ente in ottica di genere e in modo sistematico	• CUG • Decisori politici • Enti del comparto • OO.SS. • Personale • Organismi di parità	• CUG • Struttura dell'ente competente in materia di personale • CPEL • Osservatorio economico e sociale della Regione	2013/2015	

Conciliazione lavoro e famiglia					
Obiettivi specifici	Destinatari principali	Azioni positive	Soggetti coinvolti	periodo	
1	Rafforzare l'informazione e la conoscenza dei servizi e degli istituti contrattuali a favore della conciliazione lavoro-famiglia	• CUG • Decisori politici • Enti del comparto • OO.SS. • Personale • Organismi di parità	• CUG • Struttura dell'ente competente in materia di personale • CPEL	2013	

Benessere organizzativo e non discriminazione							
Obiettivi specifici		Destinatari principali		Azioni positive		Soggetti coinvolti	periodo
1	Conoscere il clima aziendale per valutare il benessere organizzativo	- CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Personale - Organismi di parità	1	Rilevazione del benessere organizzativo sulla base di un modello elaborato dal CUG	- CUG - Struttura competente dell'ente - CPEL	2013/2014	
2	Realizzare strumenti atti a prevenire le discriminazioni	- CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Personale - Organismi di parità	2	Approvazione del codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici predisposto dal CUG	- CUG - Struttura competente dell'ente - CPEL	2013/2014	

Cultura delle pari opportunità									
Obiettivi specifici		Destinatari principali		Azioni positive		Soggetti coinvolti		periodo	
1	Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento	• Personale	1	Iniziative formative per dirigenti e dipendenti coordinate a livello di comparto	• Ufficio formazione Regione/Celva • CUG • Struttura competente dell'ente • CPEL	2013/2014/2015			
2	Lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità	• Decisori politici • Personale	2	Promozione e partecipazione a iniziative comuni	• CUG • Struttura competente dell'ente • CPEL • Organismi competenti	2013/2014/2015			