

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018-2020

Introduzione

Il D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246", all'art. 48, comma 1, dispone che le Amministrazioni dello Stato, sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Piano di Azioni Positive (PAP) rientra tra gli strumenti adottati dall'Ente per dare attuazione ai principi che ispirano il Codice, per favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Il D. Lgs. 198/2006 sopracitato, all'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive", individua, alle lettere d) ed f), come scopo delle possibili azioni positive:

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

In esecuzione dell'art. 57 del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 e della Direttiva dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4/03/2011 ha istituito con la determinazione dirigenziale dell'Ente n. 396 del 10/06/2015 il Comitato Unico di Garanzia per il periodo 2015-2019 (CUG).

Nel Piano di Azioni Positive vengono individuate delle attività che consentono di realizzare azioni concrete e integrate, in grado di produrre cambiamenti significativi; il Piano non si configura quindi come semplice dichiarazione di intenti ma assume una valenza effettiva, per consentire ai dipendenti di entrambi i sessi una effettiva parità nelle condizioni lavorative all'interno dell'Ente.

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, il nuovo PAP, in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2015 – 2017, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel nuovo PAP, considerate le trasformazioni sociali e normative in atto, si apre un nuovo ambito di lavoro che riguarda l'invecchiamento della popolazione lavorativa. Nel corso dei

prossimi anni nel ns. Ente, in linea con il dato nazionale, si registrerà un forte aumento della percentuale di lavoratori e lavoratrici anziani/e. La conseguenza sarà un cambiamento delle risorse umane nell'organizzazione. Inoltre l'ambiente operativo tende a cambiare continuamente, prevedendo, di conseguenza, una continua trasformazione delle prassi.

A tal fine, con la predisposizione del nuovo Piano, si intende elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come dettato dall'Accordo europeo sullo stress del 2004.

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni positive proposte; entro il 30 marzo 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'Ente nell'anno precedente.

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, con appositi provvedimenti deliberativi.

Analisi della situazione esistente

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio attualmente a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori/lavoratrici:

I dipendenti in forza all'Ente

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE: ANDAMENTO					
ANNO	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE	% UOMINI
2015	38	23	61	62,3%	37,7%
2016	38	25	63	60,3%	39,7%
2017	39	25	64	60,9%	39,1%

Le assunzioni avvenute del periodo 2015 - 2017

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE: ASSUNZIONI					
ANNO	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE	% UOMINI
2015	0	0	0	0,0%	0,0%
2016	1	2	3	33,3%	66,7%
2017	1	1	2	50,0%	50,0%

La distribuzione delle risorse umane in funzione dell'età e dei livelli funzionali

SUDDIVISIONE DIPENDENTI PER ETÀ E CATEGORIA										
	FINO A 29 ANNI		DA 30 A 39 ANNI		DA 40 A 49 ANNI		50 ANNI E OLTRE		TOTALE	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
DIRETTORE							1	0	1	0
DIRIGENTI							1	1	1	1
CATEGORIA D			1	2	4	8	2	7	7	17
CATEGORIA C			4	1	6	8	4	10	14	19
CATEGORIA B					1	1	1	1	2	2
TOTALE	0	0	5	3	11	17	9	19	25	39

Tipologia di permessi fruiti dal personale dell'Ente

CONGEDI E PERMESSI ANNO 2017					
TIPO CONGEDO	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE	% UOMINI
CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO 100%	153	1	154	99,4%	0,6%
CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO 30%	61	0	61	100,0%	0,0%
CONGEDO PARENTALE NON RETRIBUITO	26	0	26	100,0%	0,0%
PERMESSI L. 104 (ART. 33 C. 3) - ASSISTENZA ALTRE PERSONE	141	0	141	100,0%	0,0%
PERMESSI L. 104 (ART. 33 C. 6) - PER SE STESSI	19	36	55	34,5%	65,5%

Formazione del personale: numero di giornate di formazione negli anni 2015 - 2017

INTERVENTI FORMATIVI: RENDICONTAZIONE					
ANNO	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE	% UOMINI
2015	63	18	81	77,8%	22,2%
2016	59	36	95	62,1%	37,9%
2017	71	34	105	67,6%	32,4%

II Piano triennale delle Azioni Positive

L'EDISU Piemonte, riconosciuto che le azioni positive sono:

- misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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 sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne
- misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

formula ed approva il seguente Piano che si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità sia verso l'interno dell'Ente, che verso l'esterno e che si prefigge di fronteggiare il fenomeno delle discriminazioni attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, proponendo la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenza è un fattore di qualità sia nelle relazioni con cittadini/e sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne.

Le tematiche e le azioni

Area Formazione

- Proseguire la formazione finalizzata alla crescita continua della qualificazione professionale del personale
- Interventi di formazione specifica per il Comitato Unico di Garanzia, anche in unione e/o partecipazione ad altri Comitati nell'ambito del Tavolo Regionale dei CUG del Piemonte.
- Programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e posizioni organizzative sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo.
- Interventi di formazione per migliorare il benessere sul luogo di lavoro anche con riferimento a metodologie di governo dello stress.

Area della conciliazione tra lavoro e vita privata

- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale, esigenze di cura e/o lavoro familiari;
- favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita delle/dei dipendenti;

Per favorire la crescita di un sistema più equilibrato, in grado di coniugare in modo flessibile i tempi del lavoro professionale con quelli più generali di vita, l'Ente ha, da tempo, dato attuazione alla normativa relativa al part-time e una flessibilità nell'orario di lavoro, in coerenza e compatibilmente con quanto previsto dal CCNL. Si intende proseguire in quest'intento, facendo salvi gli aspetti funzionali ed organizzativi, al fine di garantire l'erogazione dei servizi in modo efficace e di mantenere in equilibrio la distribuzione delle attività di lavoro fra i/le dipendenti.

- verificare la possibilità di attuare, all'interno dell'Ente, nuove modalità per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei/delle dipendenti e per il miglioramento della qualità dei servizi erogati (lavoro agile o smart working).

Area del Benessere organizzativo

- promuovere il benessere aziendale contrastando comportamenti lesivi della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori;
- promuovere la valutazione e la gestione del rischio da stress lavoro correlato;
- promuovere la valutazione dei criteri e delle modalità per uno sportello di ascolto presenziato da una figura professionale quale uno psicologo;
- prevedere una nuova somministrazione dell'indagine sul benessere organizzativo;
- prevedere azioni di tutoraggio per chi rientra dopo lunghi periodi di assenza per fornire gli aggiornamenti relativi a riorganizzazioni, oppure allo svolgimento dell'attività lavorativa.