



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2019/2021

INDICE

1. PREMESSA NORMATIVA	3
2. ANALISI PER GENERE DEL CONTESTO INTERNO	4
2.1 CONSIDERAZIONI	6
3. PRINCIPI OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE	7



PREMESSA NORMATIVA

Il D.lgs. 11/04/2006 n. 198 (*“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*), come seguito alla legge n. 125/1991 (*“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro”*), stabilisce che le Amministrazioni pubbliche *“predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambiti rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*, tendendo, in tal modo, a realizzare l’uguaglianza sostanziale fra uomini e donne. In relazione a tale Piano, peraltro, la Direttiva 23 maggio 2007, più nota come *“Direttiva Nicolais - Pollastrini”*, ha meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, sottolineando, in particolare, l’eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, l’organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l’importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità.

Il Decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall’art. 21 della L. n. 183/2010), inoltre, dispone (art. 7, comma 1) che *“le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, (...)”*, non solo in ordine all’accesso, al trattamento. e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla *“sicurezza sul lavoro”*.

Lo stesso testo da ultimo citato stabilisce (art. 7, comma 1, periodo finale) che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* ed anche a tale scopo impone ad esse di costituire un’ *“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (C.U.G.), su cui sono state impartite, di recente, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, attraverso i Ministri competenti, specifiche linee guida riguardanti le modalità di funzionamento.

Anche alla luce di tali norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità e di opportunità, questa Agenzia, attraverso il presente Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità prende atto delle disposizioni vigenti e valorizza, nel presente testo, il cambiamento normativo estendendo, adeguatamente, il campo delle azioni positive da intraprendere nel triennio 2019-2021.

ANALISI PER GENERE DEL CONTESTO INTERNO

In via preliminare non si può prescindere da una ricognizione sulla attuale ripartizione per genere dell'organico di Aliseo (personale a tempo indeterminato in servizio a gennaio 2019), riscontrando così che non sono presenti situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, come risulta dalla tabella che segue:

Suddivisione personale per genere e categoria al 31/01/2019

Categoria	Maschi	Femmine	Totale
B	11	10	21
C	8	14	22
D	6	2	8
DIR	2		2
Posizionati (D)	4	5	9
Totale	31	31	62

Suddivisione per fasce di età

	25 - 29	30-40	41 - 50	51 - 64	65 - 67
Maschi	0	4	4	18	4
Femmine	0	2	9	19	2
% sui totali	0%	9,68%	20,96%	59,68%	9,68%

Suddivisione per Servizio

Servizio	Maschi	% su totali	Femmine	% su totali	Totale
SERVIZIO AFFARI ISTITUZIONALI E GIURIDICI AMM. PERSONALE	2	66,66%	1	33,33%	3
SERVIZIO CONTABILITA' E BILANCIO ECON. AMM. PERSONALE	0	0%	5	100%	5
SERVIZIO ABITATIVO	11	61,11%	7	38,88%	18
SERVIZI SISTEMI INFORMATIVI	1	100%	0	0%	1
SERVIZIO APPALTI E CONTRATTI SERVIZI TECNICI	3	75%	1	25%	4
SERVIZIO BENEFICI ECONOMICI	1	14,28%	6	85,71%	7
SERVIZIO COMUNICAZIONE E RELAZIONI ESTERNE	1	50%	1	50%	2
SERVIZIO ORIENTAMENTO	2	50%	2	50%	4
SERVIZIO RISTORAZIONE SPORTIVA E CULTURA	7	53,84%	6	46,15%	13
COMANDO	1	33,33%	2	66,66%	3

Tempo indeterminato e tempo determinato

	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Part time TI	Par time in %		
				da 50 a 60	Da 61 a 89	Da 90 a 99
Maschi	30	1	2	0	0	2
Femmine	29	2	7	3	3	1

L 104/92

	Maschi	Femmine	totale
L. 104/92	7	6	13
%/ totali	11.29%	9.6%	21%

CONSIDERAZIONI

Da un'analisi dei dati sopra esposti si possono trarre le seguenti considerazioni:

1) Raggiunta la parità di genere. Si è giunti ad una sostanziale parità tra personale di genere femminile e quello maschile. Tale dato non deriva da una strategia dell'Agenzia, ma è conseguente al trasferimento del personale da altro Agenzia oltre che al collocamento a riposo;

2) Avanza l'età anagrafica dei dipendenti. Quasi il 60% dei dipendenti di Aliseo (parità tra uomini e donne) copre la fascia di età compresa tra i 51-64 anni, mentre il 9,68% sono ultrasessantacinquenni (più della metà sono uomini). Il dato complessivo relativo agli ultracinquantenni (quasi 70%) si presenta molto al di sopra della media nazionale (51,4%).

L'analisi sull'età dei dipendenti fa scattare "campanelli d'allarme"; nei prossimi anni l'Agenzia dovrà tener conto non solo della maggiore vulnerabilità dei lavoratori e delle lavoratrici, legata ad una vita lavorativa più lunga e al progressivo aumento dell'età pensionabile, ma anche della maggiore esposizione dei dipendenti ai rischi psicosociali dovuti all'anzianità di servizio, quali ad

esempio lo stress lavoro correlato. Va da se che le lavoratrici sommano agli elementi di disagi sopra citati anche esigenze di conciliazione dovute, per esempio, alla cura dei nipoti, piuttosto che dei genitori o dei parenti anziani.

3) Prevalenza di genere

Nei Servizi amministrativi e di staff vi è una forte predominanza del genere femminile, dove è netta la prevalenza di lavoratrici impiegate soprattutto nella categoria C (22,5% sulla totalità dei dipendenti) e D posizionati (5/9 = 55,55%). Il servizio Contabilità, bilancio e Economica dell'Amministrazione del personale conta il 100% di presenza di donne rispetto al totale del personale, mentre il Servizio sistemi informativi non ha presenza femminile considerata l'esiguità del numero di lavoratori (1).

4) Gli strumenti di conciliazione. Il part-time.

L'osservazione dei dati sulla fruizione delle differenti possibilità di articolazione flessibile dell'orario di lavoro per dipendenti con particolari esigenze familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani) è una area di significativo interesse. Nel 2018 le donne, prevalentemente occupate nella categoria C, ricorrono più degli uomini al contratto di lavoro a tempo parziale (22,6% del totale), mentre appena 6,45% degli uomini svolge lavoro part-time. In campo femminile, la scelta di ridurre l'orario di lavoro è principalmente legata al lavoro di cura. Da questi primi dati emerge ancora una volta che la cura della famiglia è soprattutto a carico delle donne. Vale la pena ricordare che nonostante la normativa vigente preveda la possibilità di ricorrere ad una percentuale di utilizzo di questa forma contrattuale non superiore al 25% della dotazione organica per ogni categoria, il part-time in questa Agenzia è chiesto solo dal 14,52% del totale dei dipendenti. Ciò è probabilmente dovuto, oltre che a ragioni economiche, anche al fatto che l'Agenzia ha adottato una forma di flessibilità dell'orario di lavoro adeguata alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici;

5) Gli strumenti di conciliazione: L. 104/1992. Per quanto riguarda l'uso degli istituti previsti per i permessi richiesti da un genitore, dal coniuge o da un familiare per assistere un parente o affine entro il secondo grado di parentela, nel corso del 2018 il 21% del personale, in maniera quasi

paritaria fra lavoratrici e lavoratori (11.29 maschi contro 9.6 femmine), ha usufruito dei permessi ai sensi della L.104/1992.

Il piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, (dove raggiunge il 55.55 %) deve essere quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, ad incrementare il livello del benessere lavorativo nell'Agenzia ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il presente Piano evidenzia dapprima i principi che devono informare l'attività dell'Agenzia, quindi gli obiettivi che Aliseo intende realizzare in materia nel triennio 2019/2021 e infine elenca la specifica delle concrete ed innovative azioni positive che si perseguiranno.

PRINCIPI, OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, Aliseo si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi di carattere generale che Aliseo intende perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o *mobbizzanti*;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per

- riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti azioni positive:

- a) Istituzione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) (Aliseo è stato istituito il 1 gennaio 2019);
- b) garantire e consentire il pieno funzionamento del CUG potenziandone il supporto, in particolare per l'attuazione del regolamento e suo funzionamento;
- c) verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- d) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- e) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza;
- f) miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro part-time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente: maggiore flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, nel rispetto del regolamento in vigore;
- g) promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità. Pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive e monitoraggio periodico delle attività svolte;
- h) aggiornamento nel sito internet istituzionale dell'area dedicata alle pari opportunità e dell'informazione sull'attività del CUG. Valutazione della possibilità di inserire link di altre aree dedicate presenti nel web;
- i) collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- j) nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, Aliseo si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. La dotazione organica dell'Agenzia deve essere strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere;

k) le attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time;

l) pur in assenza di attività formativa all'interno dell'Agenzia i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione delle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati;

m) prevedere riunioni di area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Codir.

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio dello stato di attuazione del Piano, relazionando il Direttore Generale e le RSU.