



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

DEGLI ENTI DELL'AREA VASTA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI

(art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198)

Premessa

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2012-2014 **nasce dalla proposta del Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora – **CUG** - recentemente istituito nell'area vasta dell'Unione e al quale sono esplicitamente assegnati dalla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011) **compiti propositivi, consultivi e di verifica** nell'ambito dei seguenti obiettivi:

- a) Assicurare, nell'ambito del "lavoro", parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua;
- b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Fondazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 e del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/454/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego).

Piano delle azioni positive

L'elaborazione del Ptap dell'area vasta dell'Unione si caratterizza per essere rivolto a tutti coloro che lavorano negli enti interessati, superando la concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici e ritenendo opportuno **privilegiare azioni trasversali utili ai lavoratori e alle lavoratrici**. Idealmente il piano delle azioni positive deve spostare l'attenzione dalle "misure speciali per gruppi svantaggiati" alle modifiche ex ante delle pratiche e delle politiche delle istituzioni che, eventualmente, originano gli svantaggi.

Con il presente Ptap, l'Amministrazione intende adottare misure utili a favorire pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale nonché ad individuare i punti di caduta del "benessere organizzativo", **con particolare riferimento alle seguenti azioni:**

- **sostenere il nuovo CUG** dell'area vasta dell'Unione, supportandone il funzionamento e le iniziative che intende porre in essere; si ritiene necessario, al di là dell'obbligatorietà adempimento sancita dall'art. 21 della legge n. 183/2010, definire azioni e procedure dirette a favorire **un'implementazione piena e non solo formale del CUG**.

- **Avviare un'indagine sul benessere (o disagio) organizzativo;** il Dlgs n. 183/2010 ha introdotto, *ex novo*, un **obbligo** avente natura giuridica **riguardante il genere, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo;**
- approfondire le **tematiche dello stress lavoro-correlato (d.l. 81/2008 e ss.mm.ei.),** operando in stretto raccordo con il medico competente incaricato e con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione. Il decreto legislativo n. 81/2008 ha reso esplicito l'obbligo di valutare, in un'ottica di genere, di verificare ed "aggregare" il rischio da stress lavoro correlato quando esso emerga. Ogni amministrazione pubblica può "andare oltre" l'adempimento svolgendo anche azioni positive dirette a prevenire tali condizioni di stress;
- promuovere la partecipazione del personale a corsi di **formazione professionale** che offrano ai lavoratori possibilità di crescita e di miglioramento.

Le iniziative di seguito, sinteticamente, proposte non potranno certamente esaurire i possibili profili di azione, ma possono rappresentare **parte di una tendenziale strategia più equilibrata sui diversi fattori di "successo" dell'organizzazione pubblica.**

Il presente documento rappresenta un **primo** Piano delle azioni positive **eventualmente da integrare o approfondire**, anche contestualmente al processo di implementazione e progressiva "messa a regime", del CUG appena istituito.

Tav. 1 - obiettivo sul CUG

Accrescere le competenze del CUG, in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale

sotto-obiettivi	azioni
Formazione dei componenti del CUG	<p>Formazione del CUG, in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale.</p> <ul style="list-style-type: none"> - formazione su profili giuridici della salute come benessere individuale/ organizzativo, - formazione su profili di organizzazione/gestione per la promozione del benessere e per la lotta alle discriminazioni, - formazione su profili di psicologia (in ambito lavorativo) del benessere.
	<p><u>Destinatari:</u> CUG dell'area vasta <u>Tempi:</u> 2012 - 2013 <u>Settori coinvolti:</u> Risorse Umane dell'Unione.</p>

Supportare a regime l'attività del CUG dell'area vasta	<p>Organizzazione del supporto adeguato, per il funzionamento operativo e "a regime" del CUG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definizione di una procedura interna per fornire al comitato tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività (previa individuazione dei dati e delle informazioni necessarie); - individuazione di referenti istituzionali interni ai vari enti dell'area vasta che tengano i rapporti con il CUG e ne facilitino le attività.
---	--

	<p><u>Destinatari:</u> CUG dell'area vasta</p> <p><u>Tempi:</u> 2012 - 2014</p> <p><u>Settori coinvolti:</u> Risorse Umane dell'Unione e settori designanti dagli enti.</p>
--	---

Tav. 2 - obiettivo sul benessere organizzativo

Promuovere benessere organizzativo ed individuale

sotto-obiettivi	azioni
<p>Accrescere il ruolo e le competenze delle persone che lavorano per l'ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi</p>	<p>Formazione per personale degli enti dell'area vasta sui temi del benessere sul lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale sul lavoro; - istituire un gruppo di lavoro per proposte di miglioramento sui temi del benessere.
	<p><u>Destinatari:</u> singoli e/o gruppi di lavoratori</p> <p><u>Tempi:</u> 2012 - 2014</p> <p><u>Settori coinvolti:</u> tutti i settori interessati degli Enti e coordinamento del Servizio Risorse Umane dell'Unione.</p>

<p>Indagine sullo stato di benessere organizzativo (adesione al progetto Magellano – kit benessere - del Dipartimento della Funzione Pubblica</p>	<p>Realizzazione di una indagine rivolta a tutti i dipendenti degli enti, tramite adesione al progetto "Magellano" del dipartimento della Funzione pubblica (realizzato in collaborazione con Università La Sapienza di Roma) che, previa apposita richiesta, consente gratuitamente alle amministrazioni pubbliche, l'opportunità di progettare e realizzare un'indagine sul clima e il benessere della propria organizzazione, fornendo agli enti gli strumenti operativi necessari allo scopo. Tali strumenti sono messi a disposizione sul sito web del progetto e consistono di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - guida alla sperimentazione, che fornisce indicazioni sulle modalità di rilevazione e di analisi dei dati e sull'uso degli strumenti, - questionario di rilevazione, da utilizzare per la raccolta dei dati, - software per l'immissione e l'elaborazione dei dati, che consente una rapida procedura di data-entry e una facile lettura dei risultati.
	<p><u>Destinatari:</u> singoli e/o gruppi di lavoratori</p> <p><u>Tempi:</u> 2012 - 2014</p> <p><u>Settori coinvolti:</u> CUG, Servizio Risorse Umane ed enti dell'area vasta per funzioni di collaborazione (data anche la numerosità dei dipendenti dell'area vasta).</p>

Tav. 3 - obiettivo sulla sicurezza sul lavoro

Promuovere sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere e in relazione allo stress lavoro-correlato

sotto-obiettivi	azioni
<p>Valutazione dello stress percepito lavoro-correlato ed individuazione di azioni di miglioramento.</p> <p>In collaborazione con Medico competente e RSPP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - valutazione soggettiva (ad es. test, focus group ecc.) dello stress lavoro-correlato, anche in un'ottica di genere; - individuazione di possibili azioni organizzative/gestionali di miglioramento conseguenti;
	<p><u>Destinatari:</u> singoli e/o gruppi di lavoratori</p>
	<p><u>Tempi:</u> 2012 - 2014</p>
	<p><u>Settori coinvolti:</u> tutti i settori interessati degli Enti e coordinamento del Servizio Risorse Umane dell'Unione + Medico competente e RSPP incaricati.</p>

Allegato al Piano triennale azioni positive: riferimenti normativi attuali in materia

Il Ptap è richiesto dal decreto legislativo 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"*)[1] e, più in particolare, dall'**art. 48** (*"Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni"*), che impone alle amministrazioni dello Stato, alle province, ai comuni e gli altri enti pubblici non economici di predisporre questo documento, allo scopo di *"assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*. Lo stesso testo, prevede la **sanzione** (per la verità, alquanto "spuntata" data la congiuntura attuale) **del mancato adempimento**, rinviando all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165: **non poter assumere nuovo personale**, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Sul Piano triennale si è soffermata, poi, la **direttiva del 23 maggio 2007** (*"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne"*), che dettaglia, ulteriormente, le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle PA, specificando gli **ambiti "speciali" di azione su cui intervenire**: l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa.

Più di recente a tali "input" giuridici sono, per via interpretativa, da affiancare **ulteriori contenuti normativi**, che, avendo arricchito i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro, debbono essere tenuti in considerazione in sede di stesura del Piano triennale.

In questo senso occorre evidenziare, in primo luogo, l'**art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001** (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) che "teorizza" proprio l'attuale concetto, esteso, ricco e pervasivo, di **uguaglianza sostanziale sul lavoro**: *"le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed 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 alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro"*. In tal modo la norma, evidentemente, rende espliciti **ulteriori profili di potenziale discriminazioni**, in aggiunta a quelle di genere, e sottolineare nuovi campi, meno immediati, in cui la discriminazione si può sviluppare (ad esempio, la sicurezza sul lavoro)

Non ultimo per importanza il dato normativo di cui l'**art. 57, comma 01**, del medesimo testo legislativo, ove si richiede che *"le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (Cug).

Altra rilevante disposizione di legge, avente un impatto, sia pure indiretto, sui Piani triennali è l'**art. 28, comma 1, del Dlgs n. 81/2008** sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui *"La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"*. "Risulta evidente in tale norma la **"sottolineatura"**, da rileggere anche alla luce del citato art. 7, comma 1, del

decreto legislativo n. 165/2001, **dell'ottica di genere sulla sicurezza sul lavoro** ed, anche al suo interno, della tutela di profili specifici e "soft" della salute sul lavoro.

Testo	Principali contenuti
Decreto legislativo 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"	Art. 48: le pubbliche amministrazioni " predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Detti piani, inoltre, favoriscono "il riequilibrio della presenza femminile nelle attività nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi".
Decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010)	<p>Art. 7, comma 1: "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità ed 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 alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro";</p> <p>Art. 57, comma 01: "le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (Cug);</p> <p>Art. 7, comma 1, periodo finale: "le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" e che, su tale finalità, peraltro, estende il campo d'azione del predetto comitato unico di garanzia.</p>
Direttiva 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne"	<p>Chiarisce le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni;</p> <p>specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire.</p>
Decreto legislativo n. 81/2008, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza	Art. 28, comma 1: "La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le

<i>nei luoghi di lavoro"</i>	<i>lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro."</i>
------------------------------	--