

PIANO AZIONI POSITIVE 2018-2020

Premessa

La Legge 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 prevede, che le pubbliche amministrazioni costituiscano " *al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (C.U.G.), la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* 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" (art. 57, comma 1).

I contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi.

Il C.U.G., istituito presso Laziodisu il 30 ottobre 2013 con Decreto del Vice Direttore Generale nell'ambito delle sue funzioni, propone all'Amministrazione l'adozione del seguente piano di interventi per il triennio 2018 -2020 finalizzato a promuovere, attraverso diverse azioni, la cultura delle pari opportunità e a rimuovere ogni forma di discriminazione all'interno dell'Ente, sulla base di quanto contenuto nella Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero delle Riforme e Innovazione nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità.

Il Piano delle Azioni Positive è stato elaborato con il supporto del CUG su mandato del Direttore Generale.

Un Piano in continuità con quello del 2014-2017

In continuità con il precedente Piano di Azioni Positive e in coerenza con la normativa comunitaria e nazionale in materia di eguaglianza di genere e pari opportunità, il presente “Piano” conferma l’attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

... con un nuovo ambito di intervento

Nell’ultimo biennio Laziodisu ha assunto (con diverse tipologie contrattuali) numerose unità di personale di età compresa tra i 30 e i 40 anni, modificando notevolmente la composizione generazionale dei/delle dipendenti.

Personale in servizio

Unità di personale	Maschi	Femmine	Totali
	125	99	224

Personale a Tempo indeterminato

Unità di personale	Maschi	Femmine	Totali
	112	89	201

Personale a Tempo Determinato

Unità di personale	Maschi	Femmine	Totali
	13	10	23

Livelli di carriera

	Maschi	Femmine	Totali
Dirigenti	7	1	8
Categoria D	25	26	51
Categoria C	61	47	108
Categoria B	32	25	57

Nel nuovo P.A.P., si è quindi ritenuto opportuno inserire un nuovo ambito di intervento relativo al rapporto intergenerazionale con azioni mirate per agevolare la comprensione dell'invecchiamento nell'ambiente di lavoro e le esigenze di una paternità/maternità attiva, valorizzando e sostenendo lo scambio di esperienze tra generazioni di lavoratori e lavoratrici.

Il P.A.P. sarà monitorato e gestito dal CUG, coordinato dalla Direzione Generale in collaborazione l'Area Risorse Umane, nonché con il supporto dei vertici aziendali.

Le risorse finanziarie saranno previste in parte nel capitolo di Bilancio all'uopo predisposto, e da eventuali risorse provenienti da progetti finanziati da FSE e Fondi Regionali.

Le tematiche e le azioni

Area Formazione

Obiettivi	Azioni	2018	2019	2020
Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate nella carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea	<ul style="list-style-type: none">• Corso di sensibilizzazione e formazione rivolto alle/ai Dirigenti e Funzionari dell'Ente sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni con la consulenza di una organizzazione e/o ente che si occupa principalmente delle tematiche.• Corsi di sensibilizzazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolto a tutti coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, uffici Borse di Studio) e in particolare per i dipendenti delle Residenze Universitarie.	X X		
Formazione e autoformazione delle componenti del CUG	<p>Corsi e momenti di autoformazione in merito ai seguenti temi</p> <ul style="list-style-type: none">- Ruolo e compiti del CUG e dei componenti dell'organismo- Accoglienza e ascolto- Aggiornamento normativa di parità ed antidiscriminatoria- Contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere- Gestione dei conflitti- Tematiche specifiche in base alla realtà aziendale <p>I materiali elaborati saranno messi a disposizione di colleghi e colleghe attraverso la pubblicazione sull'area del CUG nella Intranet</p>	X	X	X
Abbattimento del tasso di conflittualità nell'ente	Formazione rivolta ai Dirigenti e Funzionari sulla tematica della mediazione del Conflitto in ambito organizzativo	X		

Area Sensibilizzazione sulle pari opportunità

Obiettivi	Azioni	2018	2019	2020
Sensibilizzare ed informare il personale e l'Amministrazione sulle tematiche di parità e contrasto alle discriminazioni attraverso la comunicazione e l'aggiornamento	• Sensibilizzare l'amministrazione in merito all'adozione di un linguaggio di genere nella redazione di atti, documenti, determinazioni.		X	X
	• Diffusione attraverso la rete intranet di buone prassi.	X	X	X
	• Inserimento di un modulo obbligatorio sulle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione anche correlati alle progressioni di carriera.	X	X	X
	• Implementazione del lavoro di rete con i CUG di Regione e Università e con la Consigliera delle Pari Opportunità della Regione Lazio.	X	X	X
	• Promuovere l'informazione e la visibilità del CUG mediante materiali diffusi attraverso la rete intranet e attraverso la promozione di incontri ad hoc.	X	X	X

Area sensibilizzazione sulla violenza di genere

Obiettivi	Azioni	2018	2019	2020
Aumentare la consapevolezza in merito alle tematiche della violenza di genere	<ul style="list-style-type: none">Promuovere tra il personale la conoscenza delle linee guida contro la violenza alle donne in collaborazione con Enti e/o organizzazioni e associazioni che se ne occupano.Organizzazione di incontri con esperti/esperte in materia e con Associazioni impegnate nel contrasto alla violenza di genere rivolti a donne e uomini dell'Ente	X	X	X
		X	X	X

Area benessere Lavorativo

Obiettivi	Azioni	2018	2019	2020
Aumentare la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli	• Interventi di sensibilizzazione prevenzione e modalità di gestione dello Stress Lavorativo e del Burnout	X		
	• Attivazione sportello anti mobbing	X	X	X
	• Intensificazione delle attività in contrasto del fumo negli ambienti di Lavoro.	X	X	X
	• Rassegna cinematografica e/o incontri su mobbing e discriminazione	X	X	X
	• Sottoscrizione di convenzioni con strutture sanitarie e/o ludico ricreative sportive.	X		
	• Diffusione attraverso la rete intranet di materiale relativo a semplici <i>esercizi</i> di stretching/mobilità "da scrivania", spiegati in modo semplice e corredati da immagini utili per una corretta esecuzione. Interventi di ergonomizzazione delle postazioni di lavoro			
	• Individuazione di spazi interni ed esterni dell'Amministrazione per la consumazione dei pasti da parte di coloro che non usufruiscono del servizio mensa.	X		
	• Introduzione nel prossimo capitolato per l'appalto della mensa di specifiche clausole per la somministrazione di pasti da asporto per i dipendenti con specifiche esigenze (celiachia, vegetariani, vegani, ecc...)		X	
	• Realizzazione di eventi di socializzazione tra il personale (Festa dei bambini, brevi gite, visite a mostre, ecc..)	X	X	X
	• Individuazione presso ogni sede territoriale di uno spazio per la realizzazione del Bookcrossing aziendale	X	X	X

Area studi e indagini

Obiettivi	Azioni	2018	2019	2020
Individuazione dei fabbisogni e della composizione dell'ente per la realizzazione del Prossimo Piano delle azioni positive	<ul style="list-style-type: none">• Aggiornamento della rilevazioni statistiche con elaborazione grafica dei dati relativi al personale, scorporati per sesso età e qualifica	X		X
	<ul style="list-style-type: none">• Studio su buone prassi relative a forme di conciliazione vita/lavoro (SmartWorking, ecc.)	X	X	X

Area Organizzazione e Conciliazione vita/lavoro

Obiettivi	Azioni	2018	2019	2020
Progettazione condivisa di azioni sistemiche che riducano lo stress derivante dalla necessità di conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini	<ul style="list-style-type: none"> Promuovere incontri specifici con le OO.SS. in merito alla modalità di fruizione delle nuove opportunità di flessibilità e conciliazione lavoro e vita introdotte dalla Madia in particolare gli istituti del c.d. Lavoro Agile, Banca ore, ecc. e per non scongiurare che periodi di assenza per malattia, maternità, paternità, studio, aspettativa possano incidere negativamente sulle progressioni di carriera 	X	X	
	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnare il reinserimento lavorativo del personale che rientra dalla maternità e/o paternità o da assenza prolungata. 	X	X	X
	<ul style="list-style-type: none"> Istituzione della Figura del Tutor presso ogni Area per favorire l'accompagnamento del Nuovo dipendente (mobilità, comando, nuova assunzione) nella realtà organizzativa di Laziodisu e le procedure da essa adottate. 	X	X	X
	<ul style="list-style-type: none"> Realizzazione in collaborazione con l'Ufficio risorse umane di opuscoli (da pubblicarsi sulla rete intranet) relativamente a congedi parentali e altre opportunità di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro 		X	X
	<ul style="list-style-type: none"> Sostegno all'Amministrazione per l'attivazione di convenzione con: Asili nido limitrofi al luogo di lavoro, Campi Scuola, Ludoteche, Centri Estivi, Associazione Babysitter e Badanti 	X	X	X