



P.za della Vittoria, 15 – terzo piano
16121 - Genova
Tel. 010/5484162 - Fax 010/5484147
C.F. 95113490106 – P.IVA 01784930990
ars@regione.liguria.it
ars@pecarsliguria.it

DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 88 del 9.11.2015

Oggetto: Approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2015-2017, ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246".

IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che:

- a) la Legge 10 aprile 1991, n. 125, recante oggetto "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro", così come modificata dal decreto legislativo n. 196/2000, ha previsto, tra l'altro, che le Pubbliche Amministrazioni debba predisporre Piani di Azioni Positive di durata triennale, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;
- b) la Legge 28 novembre 2005, n. 246, recante oggetto "Semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005", ha delegato il Governo ad adottare, entro la fine del 2006, un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, nel rispetto del principio dell'individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, anche al fine di realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede europea e nel rispetto dell'art. 117 della Costituzione;
- c) il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, avente oggetto "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'art. 48, ha disposto che le Amministrazioni Pubbliche debbano obbligatoriamente predisporre un Piano di Azioni Positive che assicurino, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

Vista la Direttiva 23 maggio 2007, avente oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n. 173 del 27.07.2007)", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, la quale richiama le Amministrazioni Pubbliche a dare attuazione a detta previsione normativa, evidenziando le misure atte ad attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne, evidenziando, inoltre, le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;

Dato atto che il Ministro per la Pubblica Amministrazioni e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità, in data 4 marzo 2011, hanno emanato congiuntamente la direttiva "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'", con la quale invitano le Pubbliche Amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Visto il Piano triennale delle azioni positive 2015-2017, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006, allegato sub 1) al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che, ai sensi del c. 1 del predetto art. 48, il suddetto Piano debba essere predisposto dalle amministrazioni dello Stato, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti, tra l'altro, gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", la consigliera di parità territorialmente competente, nonché il Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 57 del richiamato D.lgs. n. 165/2001 (CUG);

Considerato che, ad oggi, la presente Agenzia non ha costituito il CUG, la cui prima istituzione è peraltro prevista quale obiettivo primario all'interno delle azioni positive oggetto del presente provvedimento, da realizzarsi entro e non oltre il 31.12.2015;

Vista la nota prot. n. 7414 del 9.09.2015, con la quale la Direzione Generale dell'Agenzia ha trasmesso alla Consigliera di Parità il Piano di cui in argomento, al fine di acquisire dalla stessa eventuali proposte, modifiche, integrazioni e osservazioni;

Vista altresì la nota prot. n. 7415 del 9.09.2015, con la quale la Direzione Generale dell'Agenzia ha trasmesso il medesimo Piano alla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) dell'Agenzia, al fine di acquisire dalla stessa eventuali proposte, modifiche, integrazioni e osservazioni, entro il termine del 18.09.2015;

Acquisito il parere favorevole della Consigliera di Parità, agli atti quale prot. n. 9626 del 9.11.2015;

Dato atto che, entro il termine stabilito dalla predetta nota prot. n. 7415/2015, non sono pervenute da parte della suddetta RSU proposte, modifiche, integrazioni o osservazioni in merito al Piano triennale di azioni positive di cui in argomento;

Ritenuto pertanto di approvare il Piano triennale di azioni positive per il periodo 2015-2017, allegato sub 1) al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale, demandando a successivo provvedimento la costituzione del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 57, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, al quale sarà rimesso il successivo monitoraggio in itinere ed ex post del suddetto Piano, in coerenza con quanto sarà ordinato dal Regolamento disciplinante il funzionamento del medesimo Comitato

d e t e r m i n a

per le motivazioni indicate in premessa e che si intendono integralmente richiamate:

1. di approvare il Piano triennale di azioni positive per il periodo 2015-2017, allegato sub 1) al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di demandare a successivo provvedimento la costituzione del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 57, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, in ottemperanza a quanto previsto dal punto 4.I. del suddetto Piano;
3. di dare atto che al Comitato Unico di Garanzia di cui al precedente punto 2 sarà demandato il monitoraggio in itinere ed ex post del Piano triennale delle azioni positive, che dovrà avvenire in coerenza con quanto sarà ordinato dal Regolamento disciplinante il funzionamento del CUG medesimo;
4. di pubblicare il presente provvedimento sul sito web istituzionale dell'Agenzia, rendendolo inoltre disponibile a tutti i dipendenti;

5. di demandare alla competente struttura in materia di personale la trasmissione del presente provvedimento alla Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'Agenzia e alla Consigliera regionale di parità;
6. di dare atto che il presente provvedimento non comporta ulteriori oneri a carico della presente Agenzia.

Il Direttore Generale
ARS Liguria
(Dott. Francesco Quaglia)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. Quaglia', written over the printed name of the Director General.



PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE

2015-2017

1. PREMESSA

Il contesto europeo

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche. Questa ottica permette l'individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale.

Il contesto normativo nazionale

La legge n. 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro paese.

Successivi interventi normativi (il D.lgs. n. 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", e il D.lgs. n. 198/2006, ad oggetto "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246") prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

In particolare, il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna definisce quali **azioni positive** le "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- a. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

- c. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d. 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;
- e. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Tali intenzioni sono state confermate dalla successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007, con la quale è stato ribadito che tra le finalità delle linee di azione delle Amministrazioni Pubbliche vi deve essere il perseguimento di programmi attuativi a sostegno delle pari opportunità e, dunque, delle risorse umane, del rispetto e della valorizzazione delle differenze (considerate come fattore di qualità).

In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Le azioni positive sono pertanto ***misure temporanee speciali*** che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono 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 che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006

2. OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

Il Piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al fine di assicurare la coerenza dello stesso con gli obiettivi strategici e operativi dell'Ente.

Gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere, in coerenza con le finalità promosse dalla normativa vigente, sono:

- a. garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;

- b. promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- c. garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Agenzia e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

3. ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

Alla data del 31.08.2015, la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

INQUADRAMENTO/RUOLO	NUMERO DI UNITÀ	A TEMPO INDETERMINATO	COMANDO DISTACCO ASSEGNAZIONE TEMPORANEA
Direttore Generale	1	-	-
Dirigenza Medica e veterinaria	7	4	3
Dirigenza SPTA	5	4	1
Collaboratore amministrativo cat. D/DS	24	14	10
Assistente amministrativo cat. C	8	7	1
Coadiutore amministrativo cat. B	2	2	0
TOTALE	47	31	15

INQUADRAMENTO/RUOLO	NUMERO DI UNITÀ	UOMINI	DONNE
Direttore Generale	1	1	-
Dirigenza Medica e veterinaria	7	4	3
Dirigenza SPTA	5	5	-
Collaboratore amministrativo cat. D/DS	24	7	17
Assistente amministrativo cat. C	8	2	6
Coadiutore amministrativo cat. B	2	1	1
TOTALE	47	20	27

4. AZIONI DEL PIANO

- I. COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA AI SENSI DELL'ART. 57 DEL D.LGS. N. 165/2001.

L'Agenzia, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche di genere ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, si pone quale obiettivo primario la costituzione, entro il 31.12.2015, del Comitato Unico di Garanzia (CUG) previsto dall'art. 21 della L. n. 183/2010, che ha modificato, integrandolo, l'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001.

L'Agenzia provvederà pertanto, con apposito atto del Direttore Generale, ad avviare la procedura di selezione dei membri di tale comitato, interpellando, per quanto di competenza, i sindacati maggiormente rappresentati all'interno dell'Ente.

Il CUG sarà chiamato ad esercitare compiti propositivi, consultivi e di verifica, promuovendo altresì la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Il CUG dovrà inoltre adottare un Regolamento disciplinante le proprie attività ed i rapporti con l'Agenzia o con altri organismi.

Il CUG dovrà, infine, con cadenza annuale, redigere una relazione sulla situazione del personale dell'Ente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro.

II. AZIONI A SOSTEGNO DELLA CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE.

A. *Asilo nido*

DESTINATARI: tutto il personale dell'Agenzia.

FINANZIAMENTO: risorse correnti.

OBIETTIVO: migliorare l'organizzazione del lavoro, conciliando lo svolgimento dell'attività professionale con esigenze di cura familiare.

DESCRIZIONE: l'Agenzia intende valutare la possibilità di intraprendere, anche in forma consociata o aderendo a convenzioni già attive sul territorio e promosse da Regione Liguria o da altri Enti facenti parte del Settore Regionale Allargato, azioni rivolte all'accoglienza dei bambini, figli e nipoti dei dipendenti, prestando attenzione alla presenza, presso le strutture individuate, di innovativi modelli pedagogici e di adeguate misure di informazione e formazione a sostegno della sicurezza (es. presenza di personale abilitato all'utilizzo del defibrillatore, etc.).

PERIODO DI REALIZZAZIONE: sperimentazione entro il triennio di attuazione del Piano.

B. *Flessibilità per il part-time*

DESTINATARI: dipendenti a tempo indeterminato a tempo parziale.

FINANZIAMENTO: risorse correnti.

OBIETTIVO SPECIFICO: miglioramento dell'articolazione dell'orario part-time a sostegno delle esigenze lavorative e familiari del dipendente.

DESCRIZIONE: maggiore flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile e annuale, nel rispetto del regolamento vigente.

PERIODO DI REALIZZAZIONE: sperimentazione entro il triennio di attuazione del Piano.

C. *Monitoraggio delle tipologie degli orari di lavoro nell'Ente*

DESTINATARI: dipendenti a tempo indeterminato.

FINANZIAMENTO: risorse correnti.

OBIETTIVO SPECIFICO: facilitare l'utilizzo di articolazioni orarie differenti, finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

DESCRIZIONE: indagine conoscitiva sulle diverse articolazioni orarie, sul livello di soddisfazione per l'orario, su eventuali necessità o criticità, sia dal punto di vista dei dipendenti sia organizzativo.

PERIODO DI REALIZZAZIONE: per l'intera durata del Piano.

III. PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE.

A. *Indagine di clima*

DESTINATARI: tutto il personale dell'Agenzia.

FINANZIAMENTO: risorse correnti.

OBIETTIVO SPECIFICO: prevenire, ridurre e identificare eventuali situazioni di disagio; motivazione e coinvolgimento del personale.

DESCRIZIONE: la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori e, in via finale, ad aumentare la produttività. Sulla base di tale presupposto, l'Agenzia intende promuovere un'indagine di clima per acquisire ogni utile informazione sullo stato di salute dell'organizzazione, al fine di individuare possibili soluzioni per la rimozione delle criticità emerse.

PERIODO DI REALIZZAZIONE: entro 12 mesi dall'approvazione del Piano.

IV. PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI.

A. *Corso di formazione di primo ingresso*

DESTINATARI: neo assunti (anche in virtù di trasferimento in mobilità).

RISORSE: risorse correnti.

OBIETTIVI: facilitare l'inserimento iniziale del personale.

DESCRIZIONE: fornire un primo step di formazione, dando indicazioni di base sull'Ente e sulla struttura di assegnazione, sulla normativa di riferimento e sulle procedure interne.

PERIODO DI REALIZZAZIONE: per l'intera durata del Piano.

B. *Codice di condotta*

DESTINATARI: tutto il personale dell'Agenzia.

RISORSE: risorse correnti.

OBIETTIVI: tutelare il diritto alle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, contrastare le discriminazioni.

DESCRIZIONE: si intende adottare un "Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che il CUG dovrà sottoporre all'attenzione della Direzione Generale.

PERIODO DI REALIZZAZIONE: entro 12 mesi dall'insediamento del CUG.

C. *Sicurezza*

DESTINATARI: tutto il personale dell'Agenzia.

RISORSE: risorse correnti.

OBIETTIVI: promozione della cultura del benessere organizzativo e della sicurezza, nonché la prevenzione dei rischi.

DESCRIZIONE: coinvolgere lavoratrici e lavoratori, dirigenti e non, nel processo di conoscenza dei rischi correlati all'attività lavorativa, al fine di prevenire dinamiche potenzialmente portatrici di stress. L'Agenzia prevede inoltre di somministrare a

ciascun lavoratore un questionario anonimo, al fine di realizzare azioni finalizzate alla prevenzione o risoluzione di situazioni di rischio.

PERIODO DI REALIZZAZIONE: per l'intera durata del Piano.

5. MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano, l'Agenzia attiverà un percorso di valutazione, sulla base delle risorse disponibili, sotto la responsabilità del Direttore Generale che, a fasi programmate, informerà ciclicamente il CUG.

Il CUG svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate, coerentemente a quanto sarà disciplinato dal Regolamento per il funzionamento del CUG medesimo.

6. DURATA

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito web istituzionale dell'ARS Liguria, attraverso la creazione di un'area dedicata alle attività del Comitato Unico di Garanzia.

Nel periodo di vigenza, il personale dell'Ente potrà inviare al CUG pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti affinché il Piano, alla sua scadenza, sia adeguatamente aggiornato.