

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018 - 2020

Premessa

Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue: il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”) ed in particolare l’art. 48 (“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”) dello stesso impone (..) ai comuni (..) di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella 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”. L’art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di “azioni positive”, intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro e la direttiva del 23 maggio 2007 (“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”), precisa ulteriormente quali siano queste misure, specificando gli ambiti “speciali” di azione su cui intervenire:

- la cultura organizzativa;
- le politiche di reclutamento e di gestione del personale;
- la formazione;
- l’organizzazione del lavoro.

Rilevante è altresì l’art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall’art. 21 della legge n. 183/2010) che prevede che “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” inoltre “le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al “benessere organizzativo”, aprendo l’ambito di intervento ad azioni positive.

1. Le azioni positive attuate

L’Agenzia si appresta ad approvare il 3° Piano triennale delle Azioni Positive. E’ d’obbligo, prima dell’adozione del nuovo Piano, tratteggiare sinteticamente l’esperienza degli anni precedenti al fine di sottolineare i risultati conseguiti ed evidenziare, nel caso, aspetti sui quali si può e si deve intervenire al fine di realizzare, per quanto possibile, gli obiettivi delineati strategicamente dal legislatore sull’argomento e trasfusi, per quanto previsto, nel Piano stesso.

Le azioni indicate nei precedenti Piani si riferivano a tre ambiti principali:

- a) Azioni positive in campo formazione/aggiornamento
- b) Azioni positive in campo organizzativo
- c) Azioni positive in campo assunzionale/premiante

Rispetto alla prima linea di azioni positive il bilancio può dirsi positivo. Sono state intraprese diverse iniziative formative o patrocinato incontri sulle politiche di genere ed il benessere organizzativo, nonché sono stati attivati interventi massivi su tutto il personale su alcune materie relativamente ai temi dell’anticorruzione e dell’aggiornamento di software interni. Inoltre, nel corso del 2017 è stato approvato il Piano triennale della formazione, nell’ambito del quale sono state stanziati consistenti risorse (15.000 euro) riservate alla formazione in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il Piano formativo approvato, la cui elaborazione ha visto l’ampia partecipazione delle rappresentanze sindacali e del CUG, tiene conto anche dell’esigenza di una formazione “di base”, da garantire a tutto personale, senza discriminazioni di genere o di professionalità.

Rispetto alla seconda linea di azioni positive va sottolineato come in alcuni casi (dirigenza) le condizioni organizzative hanno permesso un parziale riequilibrio della differenza di genere; in tema di rapporto casa-lavoro si è introdotto un nuovo sistema di orario molto flessibile, con soluzioni differenziali di miglior favore per assicurare ai dipendenti una maggiore possibilità di gestione del proprio tempo lavorativo ed extra lavorativo. Ulteriore sviluppo di questa azione positiva, è stata l'introduzione nel 2014 del telelavoro in Agenzia che ha registrato un costante anche se contenuto incremento. Attualmente le postazioni di telelavoro attive sono sei.

Rispetto alla terza linea di azioni positive le indicazioni previste sono state conseguite. Con riferimento alle progressioni di carriera, dopo che è cessato il sostanziale blocco disposto dalla normativa nazionale in materia, nel corso del 2016 sono state attivate le procedure selettive in esito alle quali circa un quarto del personale ha potuto beneficiare di una progressione economica.

Con il P.A.P. il triennio 2018-2020 l'Agenzia intende proseguire l'azione svolta nel triennio precedente, incrementando, pur senza prevedere oneri aggiuntivi di bilancio, gli interventi là dove si è registrata qualche carenza e altresì introducendo nella azione generale elementi che tendano a favorire le residue resistenze discriminatorie in ottica di genere, al fine di favorire modelli comportamentali coerenti con una organizzazione tesa a superare ostacoli personalistici introdotti nella normale azione amministrativa e/o tecnica e a conseguire, per quanto possibile, un maggior risultato in termini di benessere organizzativo.

2. Principali dati organizzativi in ottica di genere

Alla data del 1° novembre 2017, la consistenza numerica complessiva del personale in servizio (compresa la dirigenza) è pari a n. 293 unità, di cui n. 116 appartenenti al genere femminile (39,59%) e n. 177 al genere maschile (60,41%).

Dal punto di vista organizzativo il personale è suddiviso in 13 Presidi Idrraulici di Primo Livello + la sede centrale, secondo questa distinzione:

Personale Presidi: n. 213 (comprensivo di n. 6 dirigenti), di cui 60 di genere femminile e n. 153 di genere maschile.

Personale Sede: N. 80 (comprensivo di n. 2 dirigenti), di cui 56 di genere femminile e n. 24 di genere maschile.

Nella totalità, e seppure a grandi linee, è possibile individuare schematicamente il personale, in relazione al profilo professionale di appartenenza, sulla base delle prevalenti mansioni di carattere tecnico o amministrativo. Dallo schema seguente è esclusa la dirigenza:

Posto lavoro	Profilo Amm.vo		Totale	Profilo tecnico		Totale	Totale Generale
	M	F		M	F		
Sede	9	46	55	10	10	20	75
Uff.Operat.	8	26	34	143	33	176	210
Totali	17	72	89	153	43	196	285

Sul versante dell'inquadramento contrattuale il personale AIPO è così suddiviso:

Inquadramento contrattuale	N° posti complessivi occupati	Genere Femminile	%	Genere maschile	%
Dirigenza	8	1	12,50%	7	87,50%
Cat. D3	38	20	52,63%	18	47,37%
Cat. D1	60	19	31,67%	41	68,33%
Cat. C1	144	59	40,97%	85	59,03%
Cat. B3	37	15	40,54%	22	59,46%
Cat. B1	6	2	33,33%	4	66,67%
Totale	293	116	39,59%	177	60,41%

Relativamente agli incarichi di Posizione Organizzativa, la situazione è la seguente:

Incarichi di Posizione Organizzativa			
Inquadramento contrattuale	N° posti complessivi	Genere Femminile	Genere maschile
Alta Profess.tà	1	1	0
Incarichi di P.O.	32	18	14
Totale	33	19	14
In %	100%	57,58%	42,42%

Infine, a titolo meramente statistico, ma utile in relazione a possibili integrazioni del Piano, la rilevazione sull'età dei dipendenti sempre considerata alla data del 1.11.2017.

Età	Totale	Genere maschile	Genere Femmille
< 30	5	3	2
>30 <40	29	17	12
>40 <50	100	60	40
>50 >60	140	87	53
> 60	19	10	9
	293	177	116

Come si evince dalla tabella oltre la metà dei dipendenti dell'Agenzia ha un'età superiore ai 50 anni e la maggior parte di essi appartiene al genere maschile.

3. Le azioni positive

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 sia indiretta - e "temporanee" in quanta

necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano 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 possibili svantaggi intervenuti nel tempo e a rimuovere ogni forma di oggettivo ostacolo alla "carriera" del personale femminile, senza tuttavia eccedere in inutili formalismi, e fermo restando la valutazione di merito e professionalità.

L'Agenzia ricorda che, in particolare per la Pubblica Amministrazione, in tema di azioni positive i riferimenti sono da ricercarsi nell'art. 48 del D.lgs. 198/2006 e negli artt. 7 e 57 del D.lgs. 165/2001. Alla luce dei contenuti normativi sopra ricordati l'Agenzia evidenzia positivamente il sostanziale rispetto dei principi normativi richiamati, fatta eccezione per la dirigenza, ove si registra, in ottica di genere, uno squilibrio nelle figure dirigenziali (pur in parte contenuto rispetto al passato), pur scontando nel tempo i dati organizzativi provenienti dal disciolto Magistrato per il Po, risultato parzialmente compensato da una maggiore quota di personale femminile fra quello incaricato di Posizione Organizzativa.

Alla luce dei dati sopra richiamati, l'Agenzia ritiene opportuno formulare le presenti indicazioni per il proprio piano triennale relativo agli anni 2018-2020:

A. AZIONI POSITIVE IN TEMA DI FORMAZIONE/AGGIORNAMENTO

Nell'ambito della programmazione triennale della formazione, si individuano in particolare le seguenti iniziative:

- a) Preparazione e organizzazione di specifici corsi su materie inerenti le politiche di genere, la lotta alle discriminazioni, nonché integrazioni di conoscenze professionali necessarie legate al proprio profilo professionale;
- b) Preparazione e organizzazione di corsi di aggiornamento professionale sull'utilizzo dei principali programmi informativi in uso nell'Agenzia;

B. AZIONI POSITIVE DAL PUNTO DI VISTA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Oltre al mantenimento degli obiettivi raggiunti di cui ai precedenti piani, si individuano le seguenti iniziative:

- a) Somministrazione di un questionario in tema di benessere organizzativo al personale, previo coinvolgimento del CUG e specifico intervento formativo di supporto alla stesura del medesimo;
- b) Estensione della possibilità di fruizione del telelavoro in Aipo da parte dei dipendenti;
- c) Introduzione sperimentale del lavoro agile (c.d. smart working) nel corso del 2018;
- d) Istituzione della consigliera di fiducia entro il primo quadrimestre 2018, vale a dire una figura professionale, interna o esterna, incaricata di fornire ascolto, consulenza e assistenza alle lavoratrici ed ai lavoratori nei casi di mobbing, molestie sessuali, morali o comportamenti discriminatori o altro fattore di disagio lavorativo.

Nell'ambito di questo obiettivo, si ritiene opportuno riproporre un intervento strutturale presso la sede centrale, già previsto nel precedente piano, vale a dire:

- a) Previsione di una idonea stanza (anche in termini non esclusivi) da utilizzarsi per le visite mediche obbligatorie, dotata di un minimo di attrezzatura specifica (lettino, paravento, ecc.)

C. AZIONI POSITIVE DAL PUNTO DI VISTA ASSUNZIONALE/PREMIANTE

Si conferma quanto previsto dal precedente piano triennale, vale a dire:

- a) In tutte le Commissioni esaminatrici di concorsi e selezioni per l'assunzione di personale sarà assicurata, salvo motivata impossibilità, la presenza di entrambi i generi;
- b) Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne;
- c) La situazione giuridica del part-time per motivi legati al ruolo del/della dipendente nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione di carriera comunque denominata.

Si ritiene infine utile proporre le seguenti iniziative:

- a) Prosecuzione del percorso di progressione economica del personale secondo logiche che valorizzino i dipendenti senza distinzione di genere;
- b) Predisposizione di una campagna informativa contro la violenza di genere attraverso le opportune sinergie con la Consigliera di Parità Regionale e/o Provinciale;

4. Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Aipo, tramite la Direzione, si impegna a realizzare quanto previsto nel Piano nel periodo interessato, mettendo a disposizione le risorse necessarie, secondo le disponibilità di bilancio, e a rendicontare annualmente le attività realizzate e i risultati raggiunti.

5. Durata del piano / Pubblicazione

Il presente Piano ha durata sino al 31.12.2020.

Il Piano, definitivamente approvato con delibera del Comitato di Indirizzo, sarà inviato alla Consigliera di Parità della Provincia di Parma e della Regione Emilia Romagna.

Il Piano sarà altresì pubblicato nel sito aziendale – Sezione Trasparenza,, nonché nella Intranet – Documenti Istituzionali – Disposizioni e Direttive.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili contributi da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, agli aggiornamenti e/o alle integrazioni ritenuti necessari.

Parma, 19.12.2017.

oooooOoooooooooooo