



All. A)

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER IL PERSONALE DELL'AGENZIA
PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO DELL'UMBRIA
2013-2015**

Indice

| | |
|---|-----------|
| 1. Premessa normativa..... | 3 |
| 2. Obiettivi e finalità del documento..... | 4 |
| 3. Ambito d'azione: analisi dei dati del Personale dell'Agenzia..... | 5 |
| 3.1 Condizioni contrattuali..... | 5 |
| 3.2 Partecipazione corsi di formazione..... | 8 |
| 4. Le Azioni Positive..... | 8 |
| 5. Monitoraggio e valutazione..... | 10 |
| 6. Durata..... | 11 |

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2013-2015

1. Premessa normativa

La fonte normativa nazionale di riferimento è il D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che, a seguito del riassetto normativo in materia previsto dall'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, ha ripreso in un Testo Unico le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 e di cui alla Legge 10 aprile 1991, n. 125, definendo le disposizioni per la promozione delle Pari Opportunità e indicando la strategia delle "Azioni positive" come strumento fondamentale per la realizzazione di uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

L'art. 48 del citato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" dispone l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di pianificare le iniziative da adottare per promuovere le pari opportunità nel proprio contesto lavorativo predisponendo atti di indirizzo triennali denominati "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.

Con riferimento alla normativa europea la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, alla quale è stata data attuazione in Italia con D.lgs. n. 5 del 25/01/2010, riguardante l'attuazione del principio delle Pari Opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, e successivamente richiamata dalla Direttiva emanata il 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" dal Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, che individua gli ambiti di intervento e le linee guida per la realizzazione delle politiche di gestione delle risorse umane e di organizzazione del lavoro, evidenziando il ruolo che le Pubbliche Amministrazioni ricoprono nell'implementare in maniera propositiva e propulsiva le politiche del personale ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle Pari Opportunità.

2. Obiettivi e finalità del documento

Il presente **Piano di Azioni Positive**, di durata triennale, si propone di promuovere azioni volte a favorire il passaggio dall'uguaglianza formale all'uguaglianza sostanziale attraverso una concezione della "differenza" non come vincolo ma come risorsa.

Le Azioni Positive rappresentano infatti misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. La strategia delle Azioni Positive si occupa in via generale di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza garantiti *in primis* dalla Costituzione italiana.

Si delinea, pertanto, un percorso di buone pratiche organizzative e di gestione del personale finalizzato alla cura del patrimonio umano nel rispetto delle differenze di genere come aspetto cruciale per l'organizzazione e la valorizzazione delle competenze e dei talenti esistenti e determinante per una gestione efficace ed efficiente della Pubblica Amministrazione.

Nel documento si tracciano le linee del Piano delle Azioni Positive dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario dell'Umbria a partire dall'analisi delle situazioni esistenti rispetto al tema delle Pari Opportunità. A questo scopo nel documento, dopo una breve premessa normativa con riferimento al quadro comunitario e nazionale, si presenta l'analisi dei dati del personale dell'Agenzia attraverso l'ausilio di grafici che fotografano la situazione attuale in termini di distribuzione e organizzazione delle risorse umane dell'Ente. La parte finale del documento è dedicata alla descrizione delle Azioni Positive previste per il triennio 2013-2015, individuate sulla scorta dell'analisi delle condizioni organizzative esistenti in una logica di programmazione e progressiva implementazione di "buone pratiche".

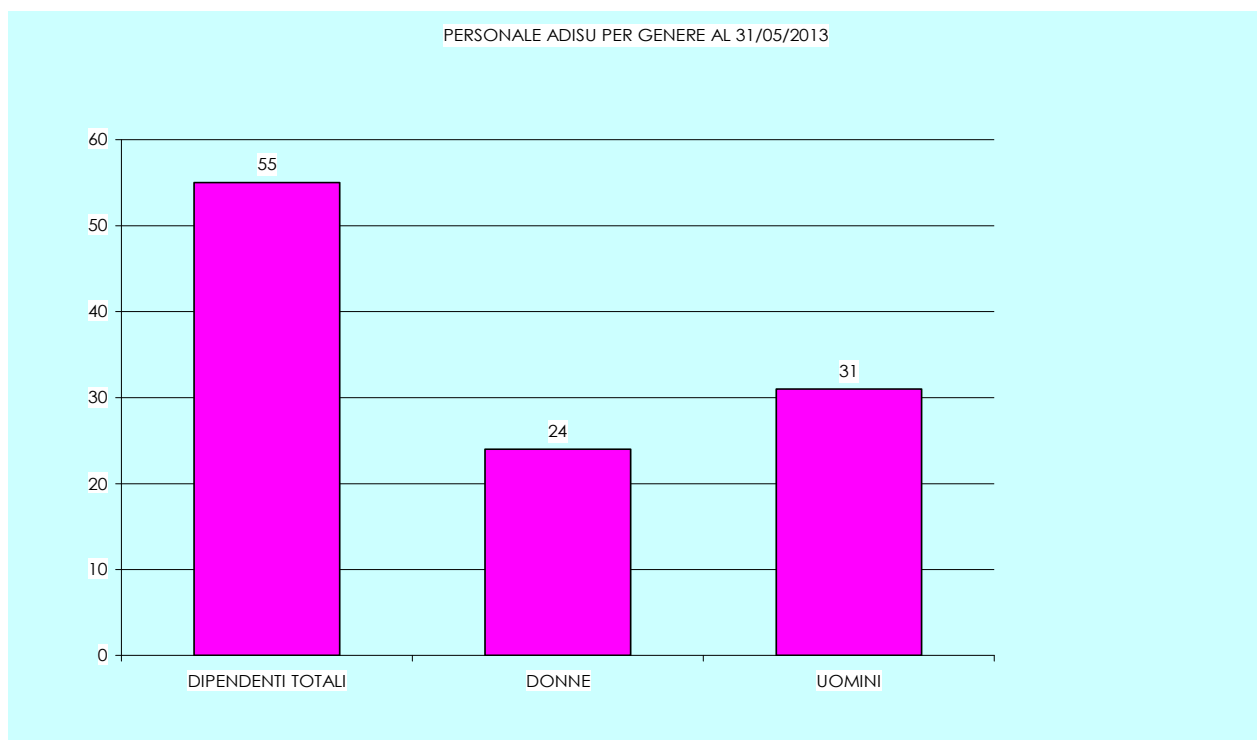
3. Ambito d'azione: analisi dei dati del Personale dell'Agenzia

Si precisa che l'analisi che segue attiene alla situazione del personale riferita all'anno 2013 (al 31 maggio 2013) tenuto conto del fatto che l'Ente è dotato dal 1 settembre 2010 di una propria Dotazione organica e Piano occupazionale ancora in fase di attuazione.

3.1 Condizioni contrattuali

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne (grafico 1) e relativa categoria occupazionale (grafico 2) e con specifico riferimento all'istituto del part-time (grafico 3).

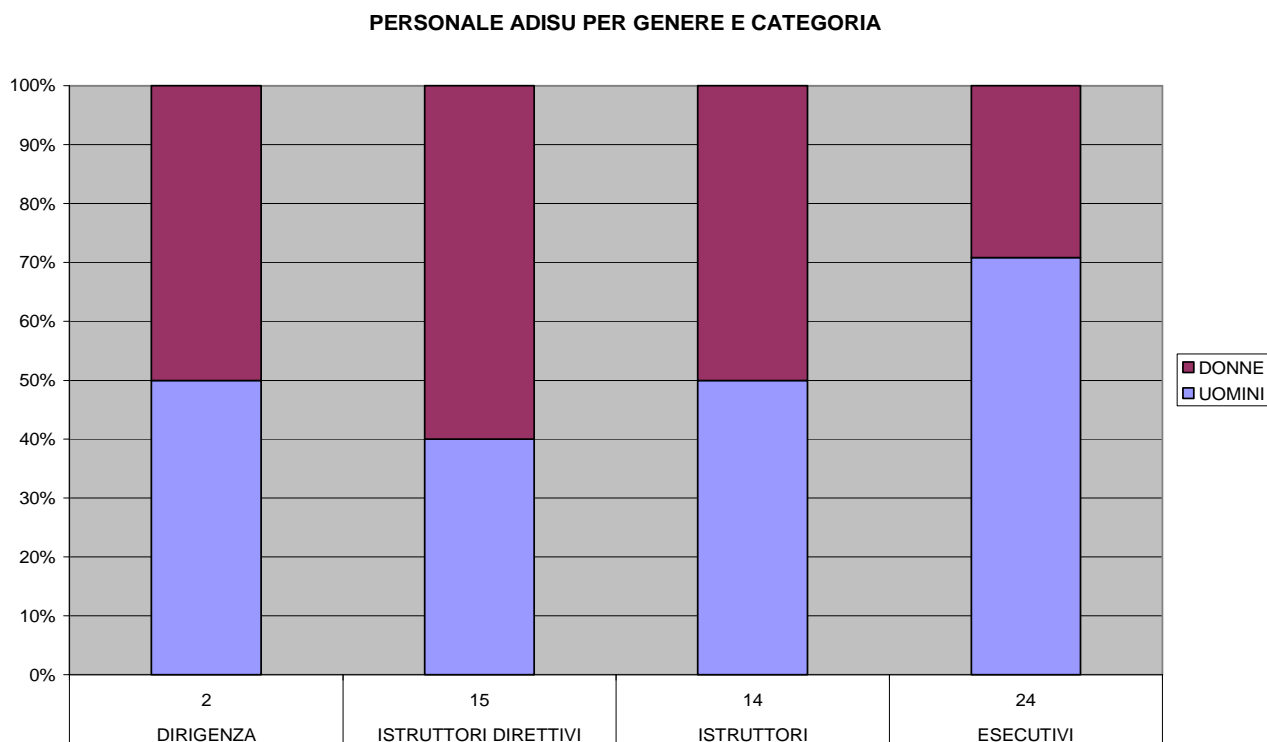
Grafico 1: Situazione personale A.Di.S.U per genere



Per quanto riguarda l'analisi per genere del personale A.Di.S.U (Grafico 1), le donne al 31/05/2013 sono in minoranza (55 unità di cui 31 uomini e 24 donne).

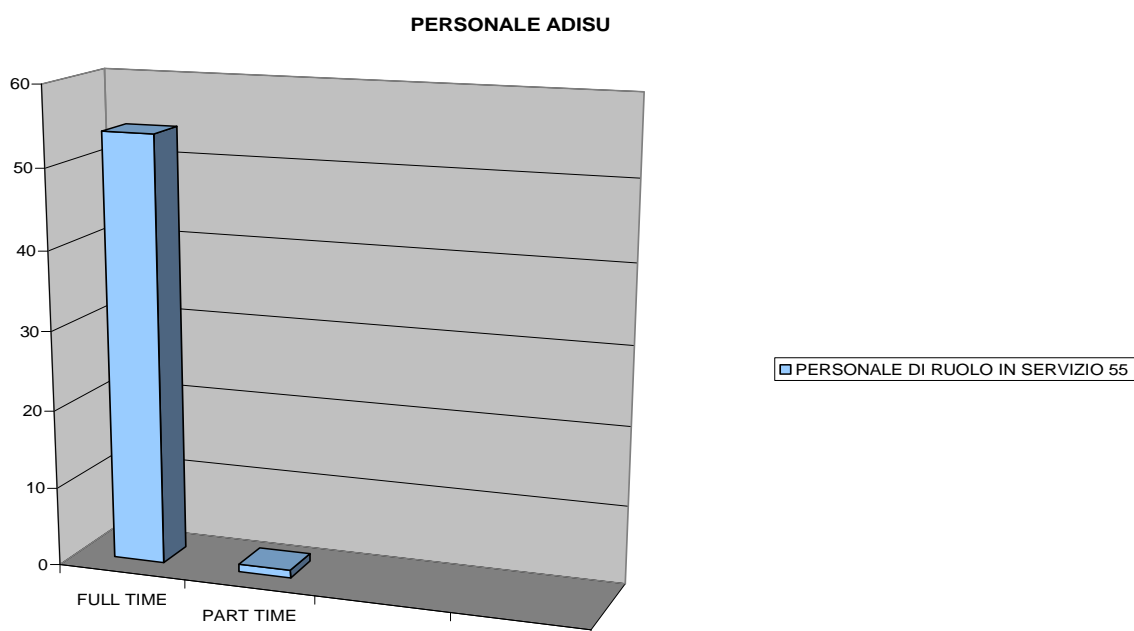
Tale dato merita di essere approfondito considerando la distribuzione di uomini e donne per categoria occupazionale (Grafico 2).

Grafico 2: Situazione personale A.Di.S.U per genere e categoria



La rappresentazione grafica della distribuzione di uomini e donne per categoria professionale indica a fronte comunque di una maggioranza maschile di personale, una preponderanza di uomini tra gli Esecutivi, mentre le donne prevalgono tra gli Istruttori direttivi e gli Istruttori. Per quanto riguarda gli Istruttori direttivi, l'attribuzione di Responsabilità delle Posizioni Organizzative, evidenzia che su un totale di 8 Posizioni Organizzative, 4 sono ricoperte da uomini e 4 da donne, indicando una sostanziale parità. Anche per la Dirigenza emerge una perfetta parità (1 uomo e 1 donna), la quale induce a concludere che nell'Ente vi è una tendenziale inversione di tendenza per quanto riguarda la problematica dell'accesso delle donne alle posizioni di vertice rispetto a quello che in letteratura si definisce la segregazione verticale di genere.

Grafico 3: Personale di ruolo A.Di.S.U in servizio, part-time/full-time

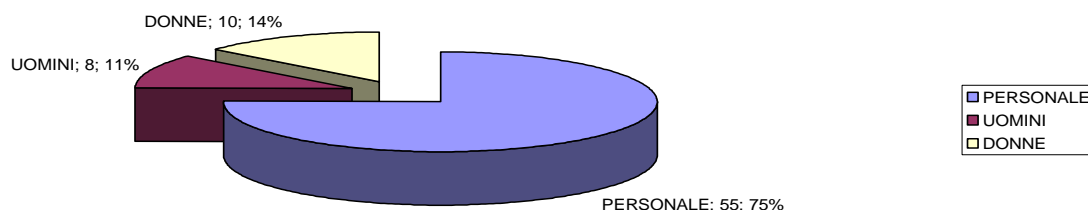


Dal grafico che rappresenta il quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne con specifico riferimento all'istituto del part-time si evince che l'istituto è sostanzialmente inutilizzato, infatti vi è un solo dipendente uomo che ne usufruisce per svolgere un'altra attività lavorativa.

Per i contratti part-time il "Disciplinare del rapporto del lavoro part-time per il personale delle categorie" prevede un'ampia gamma di articolazioni orarie, offrendo la possibilità di soddisfare l'esigenze di equilibrio di vita personale/vita professionale. Con un limite quantitativo pari al 25% della dotazione organica di ciascuna categoria, e con l'esclusione del personale titolare di posizione organizzativa, il part-time è possibile in tutte le sue forme (orizzontale - verticale - mista ecc...). Dato l'evidente inutilizzo possono formularsi alcune ipotesi sullo scarso successo del part-time che rispecchiano poi le ipotesi formulate ampiamente in letteratura. Il part-time non è una formula molto conveniente dal punto di vista della retribuzione e molto spesso penalizzante dal punto di vista della carriera. Questa soluzione è scelta da chi si propone di svolgere un'altra attività lavorativa (il che è motivo più frequente per gli uomini) oppure da chi si trova in grande difficoltà nel riuscire a conciliare i tempi di lavoro con i tempi della cura (il che è motivo più frequente per le donne). Per i dipendenti che decidono di adottare il part-time per conciliare meglio lavoro e famiglia sarebbe auspicabile trovare soluzioni alternative.

3.2 Partecipazione corsi di formazione

FORMAZIONE DEL PERSONALE ADISU



Si evidenzia come nonostante la maggioranza dei dipendenti Adisu sia composta da uomini, la partecipazione per genere ai corsi di formazione segna una sostanziale parità seppur a livello percentuale predominano le donne (donne 14%, uomini 11%). Tuttavia è interessante esaminare il fenomeno sotto il profilo della ridotta partecipazione nel complesso, probabilmente connessa alla forte presenza di profili professionali bassi.

Pertanto occorre promuovere ed incentivare, tenuto conto dei limiti di spesa imposti dalle normative vigenti, una maggiore partecipazione di tutto il personale consentendo in ogni caso una rotazione a favore anche dei profili professionali più bassi.

4. Le Azioni Positive

Il Piano attraverso le Azioni Positive si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle Pari Opportunità, all'interno dell'Ente, avendo riguardo alla realtà e alle dimensioni dello stesso.

La pianificazione delle azioni positive è stata possibile grazie all'esame del quadro normativo e del contesto organizzativo dell'Agenzia risultante dalle analisi statistiche e informazioni sul personale, declinate per genere, presentate nei precedenti paragrafi.

I temi emersi dal lavoro di analisi interessano tre aree prioritarie di intervento:

- 1) *Accesso al lavoro, sviluppo professionale e qualità del lavoro;*
- 2) *Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e lavoro;*
- 3) *Promozione di una cultura orientata alle Pari Opportunità e alle diversità.*

In riferimento a ciascuna delle suddette aree di intervento si sono collocate le singole Azioni Positive previste dal Piano triennale dell'Agenzia.

Area 1. Accesso al lavoro, sviluppo professionale e qualità del lavoro

La legislazione vigente in materia di pubblico impiego (D.Lgs. n. 165/2001) e di pari opportunità (D.Lgs. n. 198/2006) pone l'accento sulla necessità che le pubbliche amministrazioni, nella gestione delle risorse umane, garantiscano pari opportunità e applicazione di condizioni uniformi, con particolare riferimento all'accesso al lavoro, al trattamento sul lavoro, alla formazione e allo sviluppo professionale.

A tale scopo sono state individuate le seguenti Azioni Positive:

- a) Definizione ed implementazione di un sistema statistico/informatico che consenta l'acquisizione di dati di carattere anagrafico/lavorativo/organizzativo/ stipendiale, in un'ottica di genere, creando uno strumento che consenta di monitorare la situazione dell'organico dell'Agenzia, declinato per genere, al fine di individuare le aree organizzative/strutturali maggiormente critiche, mettendo in luce eventuali discriminazioni da rimuovere per raggiungere un maggior equilibrio.
- b) Favorire, attraverso la creazione del suddetto sistema di database, la conoscenza delle posizioni disponibili in tutta l'organizzazione, delle competenze necessarie per candidarsi, per facilitare la mobilità dei lavoratori all'interno dell'organizzazione ed eventuali progressioni di carriera, consentendo loro di trovare mansioni più consone alle loro professionalità, ai loro interessi e alle loro esigenze, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni economiche ed incentivi.
- c) Favorire la partecipazione di tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, ai corsi di formazione al fine di consentire loro una crescita ed un miglioramento professionale destinando una percentuale del budget per la formazione a tale scopo. Monitorare la situazione del personale in modo da predisporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.
- d) Assicurare la parità tra i sessi nell'ambito di selezioni, concorsi pubblici e nomine.
- e) Evitare l'insorgere di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, quali pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori.

Area 2. Conciliazione fra tempi di vita e lavoro

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, è una delle indicazioni della Strategia per l'Occupazione dell'Unione Europea.

A questo scopo si ritiene opportuno studiare e realizzare nuove forme di flessibilità, oltre al part-time orizzontale e verticale, prevedendo articolazioni orarie diverse e temporanee legate alle particolari esigenze familiari e personali, tenendo sempre in considerazione le esigenze dell'organizzazione.

Favorire il reinserimento lavorativo e contribuire al benessere personale e professionale dei lavoratori e delle lavoratrici che rientrano in servizio dopo periodi di assenza prolungati con particolare attenzione al rientro dopo la maternità, per facilitare non solo chi ritorna a lavoro ma anche chi ha nel frattempo continuato a lavorare in sua sostituzione.

Area 3. Promozione di una cultura orientata alle pari opportunità e alle diversità

La azioni proposte nell'ambito di quest'area si articolano lungo tre direttive:

- La prima direttiva interessa la formazione, orientata in prevalenza verso le pari opportunità e sulla valorizzazione delle differenze, non solo di genere. Obiettivo specifico di questa azione è quello di prevenire le discriminazioni e contribuire a sviluppare e radicare una "cultura delle diversità".
- La seconda direttiva riguarda l'informazione e la comunicazione. L'azione contribuirà a rafforzare gli interventi formativi programmati, attraverso il potenziamento dei canali informativi esistenti e una più capillare informazione sulle iniziative intraprese nel campo delle pari opportunità quali a titolo di esempio la realizzazione di un canale tematico nell'ambito del sito intranet dedicato all'informazione e all'aggiornamento in merito normative eventi legato al tema delle pari opportunità.
- La terza strettamente collegata alla precedente, interessa la promozione e il rafforzamento dei rapporti fra le istituzioni per una politica delle pari opportunità, da realizzarsi attraverso idonee forme di pubblicizzazione, lo scambio di idee, esperienze e delle buone prassi realizzate in altre amministrazioni.

5. Monitoraggio e valutazione

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano di Azioni Positive, l'Agenzia attiverà un percorso di valutazione sotto la responsabilità del Dirigente del Servizio Organizzazione e Gestione delle risorse umane, finanziarie e servizi comuni, sulla base delle risorse disponibili.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell' Agenzia, svolgerà i compiti di verifica dei risultati delle Azioni Positive individuate.

6. Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.