



Consiglio regionale della Calabria

SECRETARIATO GENERALE



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNALE 2016-2018

Premessa

Con il presente documento il Consiglio regionale della Calabria, in ottemperanza ai riferimenti normativi nazionali e comunitari, giunge alla elaborazione del piano di azioni positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

L'adozione del Piano di azioni positive, di durata triennale, nel recepire un obbligo normativo, intende fornire all'Amministrazione uno strumento operativo adeguato a promuovere interventi non solo idonei a superare, in concreto, le eventuali disparità di genere all'interno dell'Ente ma anche capaci di sviluppare e sostenere la cultura delle pari opportunità tra i lavoratori e le lavoratrici del Consiglio regionale attraverso forme di informazione e comunicazione.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne. Sono misure, dunque:

- **speciali** in quanto specifiche e ben definite, che intervengono, al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, in un determinato ambito lavorativo e tenendo conto delle peculiarità dello stesso;
- **temporanee** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il primo fondamento di ogni azione positiva, è senza ombra di dubbio quello costituzionale, espresso chiaramente negli articoli 2 e 3 della Costituzione.

Nell'ordinamento dell'Unione Europea il concetto di pari opportunità costituisce uno dei principi basilari per la costruzione dell'Europa e della sua identità. Il diritto dell'Unione Europea ha aperto la strada ad una più forte considerazione della necessità di promuovere l'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze anche nelle politiche per il lavoro.

Le azioni positive in tema di pari opportunità sono uno strumento operativo della politica europea dal tantissimo tempo. La Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio europeo del 13 dicembre 1984, infatti, le definisce per la prima volta attraverso il loro fine di: eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro.

Nella Pubblica Amministrazione la legislazione vigente, attraverso lo strumento della pianificazione delle azioni positive, si prefigge di porre in essere misure volte a sostenere principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, rimuovendo gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne e favorendo, tra l'altro, ove sussista la necessità, il riequilibrio

del divario fra generi, attraverso la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui esse sono sotto rappresentate, con il precipuo obiettivo di rispettare la dignità personale delle risorse umane, indispensabile per la realizzazione di un sano ambiente di lavoro.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività del personale. Nessun risultato di efficacia e di efficienza può essere raggiunto senza porre la giusta attenzione alle persone, alla loro condizione di uguaglianza sostanziale, alla loro motivazione al lavoro.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il nostro ordinamento, con la legge 10 aprile 1991, n. 125, accoglie, finalmente, le indicazioni provenienti dalla normativa comunitaria e adotta la prima legge organica in materia di pari opportunità. A questa legge segue poi il Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196.

Anche il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 si è ovviamente occupato della materia fin da subito ed ha previsto all'art.57, a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, l'onere di riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, di adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, di garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione.

Con il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 " *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246*" vengono riprese e coordinate in un testo unico le disposizioni ed i principi delle norme finalizzate ad attuare le pari opportunità, specificando le finalità e le linee di azione da seguire nelle Pubbliche amministrazioni, abrogando le disposizioni della legge 10 aprile 1991, n. 125 e del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196.

Si tratta di una normativa che ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane e il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

L'art. 48 del decreto n. 198 statuisce, infatti, che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario **fra generi non inferiore a due terzi**. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

Un passo importante nella definizione della linea a cui gli Stati dell'Unione sono tenuti conformarsi è rappresentata dalla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Sul piano triennale si è poi espressa la direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che richiamando la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 2006/54/CE, ha indicato l'importanza del ruolo delle amministrazioni pubbliche nello svolgimento di un'attività propositiva e propulsiva diretta a realizzare il principio delle pari opportunità valorizzando le differenze nelle politiche del personale. La direttiva *de qua* ha specificato gli ambiti di azione sui quali le amministrazioni devono intervenire: l'organizzazione del lavoro, le politiche di gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa.

Il Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego", nel recepire la direttiva comunitaria, ha consolidato il principio antidiscriminatorio di genere, ampliandolo ed estendendolo a tutti i livelli nei diversi ambiti, in particolare in materia di occupazione, di lavoro, di retribuzione, accompagnandolo con sanzioni più severe. Ha ribadito come l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha poi innovato e ampliato la materia delle pari opportunità nel senso di una sempre maggiore riduzione delle discriminazioni e di una sempre maggiore valorizzazione del benessere di chi lavora ed è intervenuta a modificare alcune norme del testo unico del pubblico impiego.

In particolare, a seguito delle modifiche operate dalla legge 4 novembre 2010, n. 183, il decreto legislativo del 2001 n. 165 all'art. 7, comma 1, recita testualmente che "Le pubbliche

amministrazioni garantiscono parità e pari 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno". La norma mette in luce quali sono gli ambiti nei quali è necessario operare essendo gli stessi a rischio di discriminazione. Evidenzia come occorre prestare attenzione anche ad ogni forma di discriminazione indiretta.

Si introduce, inoltre, all'art 57 del Decreto legislativo n.165/2001 l'obbligo di costituire all'interno delle amministrazioni un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni con compiti propositivi, consultivi e di verifica nelle materie di competenza. Con la direttiva del Ministro per la P.A. e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 04.03.2011, successivamente, vengono individuate le 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.

Infine l'art. 14 della Legge 7/08/2015 n. 124 ha ribadito la necessità per le pubbliche amministrazioni di adottare interventi rivolti a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.

ANALISI E MONITORAGGIO SITUAZIONE PERSONALE DEL CONSIGLIO REGIONALE

L'attività rivolta a programmare azioni positive non può prescindere dall'analisi della situazione del personale del Consiglio regionale della Calabria.

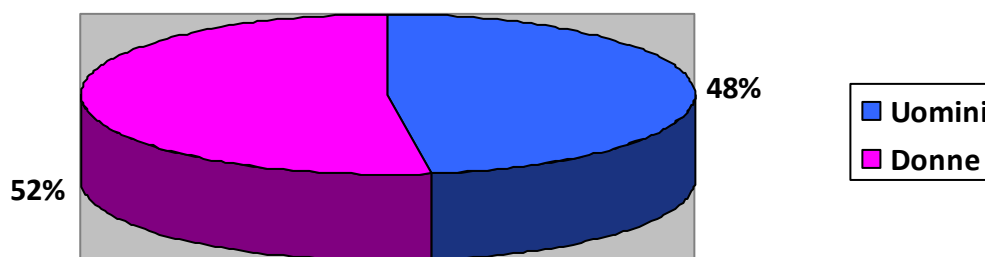
Infatti solo un quadro completo sulla distribuzione di genere tra i lavoratori e le lavoratrici della Amministrazione, può portare a scegliere le azioni più appropriate per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

DIRIGENZA

	Uomini	Donne
Segretario-Direttore Generale	1	0
Dirigenti	8	2

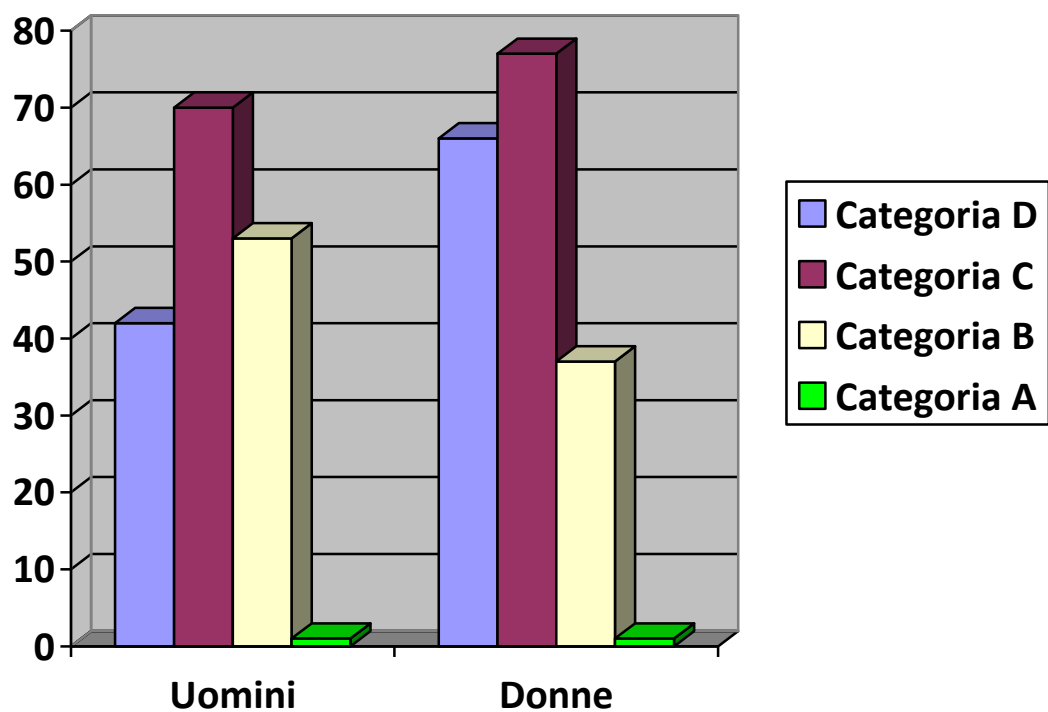
COMPARTO

	Uomini	Donne
Comparto	166	181



Comparto

Comparto categorie	Uomini	Donne
Categoria D	42	66
Categoria C	70	77
Categoria B	53	37
Categoria A	1	1



ULTERIORI ELEMENTI

PERSONALE CON CONTRATTO PART-TIME

- 2 uomini
- 2 donne

ORGANISMI RAPPRESENTATIVI DEI DIPENDENTI

R.S.U.

- 5 uomini
- 5 donne

ANALISI DEL CONTESTO DEL CONSIGLIO REGIONALE

La situazione del Consiglio regionale, così come sopra rappresentata, evidenzia una sostanziale parità di genere per quanto concerne i vari profili professionali ad eccezione della dirigenza.

Le azioni del piano saranno volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi e a promuovere nel contesto lavorativo la cultura delle pari opportunità.

Con determinazione del Segretario generale del 23.06.2015 reg. gen. n. 528 è stato istituito il Comitato unico di garanzia del Consiglio regionale della Calabria al quale sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta.

Il CUG del Consiglio regionale ha adottato un regolamento interno, in ottemperanza a quanto disposto dalla normativa vigente.

Il Comitato unico di garanzia del Consiglio regionale ha tra i suoi obiettivi: garantire le pari opportunità; migliorare l'ambiente di lavoro attraverso il perseguimento del benessere organizzativo; lavorare per rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno (mobbing) . Ciò in quanto promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che

migliorano la qualità della vita dei lavoratori, contribuisce ad avere dipendenti soddisfatti, un clima interno sereno e partecipativo il che rende un'organizzazione più efficace e più efficiente.

Il Settore Relazioni Esterne dell'Amministrazione ha predisposto e distribuito, nel 2016, un questionario destinato a tutto il personale del Consiglio regionale finalizzato a fornire informazioni sul benessere organizzativo dei lavoratori e delle lavoratrici e ad individuare eventuali criticità e peculiari esigenze nell'organizzazione della vita lavorativa.

COMMISSIONI DI CONCORSO O DI SELEZIONE

Nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni, è già garantita dal Consiglio regionale, in attuazione della normativa vigente, la partecipazione delle donne nella misura minima di 1/3 dei Componenti.

OBIETTIVI GENERALI

La pianificazione delle Azioni Positive rappresenta, per il Consiglio regionale della Calabria, diverse, quanto sostanziali, opportunità:

- delineare un percorso di crescita, diretto a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente;
- definire azioni finalizzate al perseguimento del benessere organizzativo;
- favorire l'armonizzazione della vita professionale e privata assecondando, mediante una condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari;
- consentire alle risorse umane una resa efficiente delle proprie performance.
- adottare strumenti di sensibilizzazione diffusione e comunicazione per quanto concerne la cultura di genere e la valorizzazione delle differenze;

Le azioni positive inserite nel Piano rappresentano il primo graduale approccio all'interno di un processo che sarà opportunamente monitorato, al fine di rendere possibili le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari in corso d'opera.

AZIONI POSITIVE SPECIFICHE

1. FORMAZIONE

OBIETTIVO	L'obiettivo è quello di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici.
DESCRIZIONE INTERVENTI	A tal fine questo Ente privilegia interventi di formazione <i>in house</i> rispetto ad interventi di formazione fuori sede, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro. Anche nella formulazione degli orari per la realizzazione dei suddetti corsi l'Ente tiene in primaria considerazione le esigenze delle donne in part-time e in generale delle lavoratrici.
DESTINATARI	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
RISORSE	Non sono previsti costi per l'Ente
TEMPI ATTUAZIONE	Dalla data di approvazione del piano
STRUTTURE INTERESSATE	Segretariato generale- Settore Risorse Umane

2. CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO

OBIETTIVO	Facilitare la conciliazione tra vita e lavoro, tra responsabilità professionali e responsabilità familiari, contemperando le esigenze dell'attività dell'Ente e dell'organizzazione del lavoro con quelle familiari dei lavoratori e delle lavoratrici.
DESCRIZIONE INTERVENTI	<ul style="list-style-type: none">- agevolazioni orarie nei confronti delle lavoratrici e lavoratori pendolari e/o con specifiche esigenze familiari e/ o personali;- positiva risposta alle richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri dirigenti;- tenuta in debita considerazione di tutte le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; In presenza di particolari e documentate esigenze familiari, la fruizione di permessi congedi e aspettative previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali, che richiedono una valutazione discrezionale da parte del Consiglio regionale, è agevolata da parte di ciascun dirigente anche provvedendo ad una redistribuzione dei carichi di lavoro.- Informare i dipendenti su tutte le opportunità che la legislazione vigente offre ai neo papà, alle neo mamme, ai lavoratori disabili e a coloro che

	<p>assistono familiari.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valutare l'applicabilità di forme di telelavoro-smart working e sperimentazione delle stesse.
DESTINATARI	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
RISORSE	Risorse interne all'Ente
TEMPI ATTUAZIONE	Dalla data di approvazione del piano
STRUTTURE COINVOLTE	Settore Risorse Umane e altre strutture interessate

3. SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE SULLA PARITA' DI GENERE

OBIETTIVO	Promuovere una continua attività diretta ad informare il personale sull'importanza della materia delle pari opportunità partendo dal presupposto che la diversità è un fattore di arricchimento e di qualità.
DESCRIZIONE INTERVENTI	<ul style="list-style-type: none">- Potenziare la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza.- Utilizzare un linguaggio di genere nei documenti e negli atti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere (il personale, lavoratori e lavoratrici al posto di lavoratori le e i dipendenti).- Realizzare Iniziative volte a effettuare indagini sul benessere organizzativo.
DESTINATARI	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
RISORSE	Non sono previsti costi per l'Ente
TEMPI DI ATTUAZIONE	Dalla data di approvazione del piano
STRUTTURE COINVOLTE	Tutte le strutture interessate

4. RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI E DAI LUNGHI PERIODI DI ASSENZA

OBIETTIVO	L'amministrazione si propone di favorire durante i lunghi periodi di assenza il contatto tra lavoratori/ lavoratrici ed ambiente lavorativo e agevolare il reinserimento degli stessi dopo lunghi periodi di astensione dal lavoro.
DESCRIZIONE INTERVENTI	<ul style="list-style-type: none">- Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari(maternità, congedi parentali, aspettative).- Individuazione da parte dei dirigenti di forme di sostegno al rientro dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.
DESTINATARI	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
RISORSE	Non sono previsti costi per l'Ente
STRUTTURE COINVOLTE	Tutte le strutture interessate
TEMPI DI ATTUAZIONE	Dalla data di approvazione del piano

5. GARANTIRE IL FUNZIONAMENTO DEL CUG

OBIETTIVO	Favorire e le attività del <i>“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”</i> .
DESCRIZIONE INTERVENTI	<ul style="list-style-type: none"> - Promozione dell’attività del Comitato unico di Garanzia rendendo maggiormente visibili i compiti che svolge quale organismo di supporto dell’Amministrazione. - Diffusione della conoscenza e del funzionamento del CUG mediante incontri “ad hoc” con i dipendenti. - Realizzazione di un portale attraverso il quale il CUG comunichi con tutti i dipendenti;
DESTINATARI	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
RISORSE	Non sono previsti costi per l'Ente
STRUTTURE COINVOLTE	Comitato unico di garanzia- Segretariato generale
TEMPI DI ATTUAZIONE	Dalla data di approvazione del piano

**6. PREVENZIONE E CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE DI OGNI GENERE SUL
LUOGO DI LAVORO**

OBIETTIVO	Garantire un ambiente di lavoro sicuro sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali e improntato al rispetto della persona e alla correttezza,
DESCRIZIONE INTERVENTI	Predisposizione di norme di condotta per la prevenzione e il contrasto del fenomeno del mobbing e di altre forme di discriminazione, tali norme potranno integrare il codice di comportamento dei dipendenti del Consiglio regionale o confluire in un autonomo e distinto codice etico.
DESTINATARI	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
RISORSE	Non sono previsti costi per l'Ente
STRUTTURE COINVOLTE	Comitato unico di garanzia - Segretariato generale
TEMPI DI ATTUAZIONE	Dalla data di approvazione del piano

MONITORAGGIO

Il presente Piano ha durata triennale. Le azioni positive descritte nel Piano verranno, pertanto, attuate nel periodo di validità dello stesso.

Nel periodo di vigenza del Piano sarà effettuato un controllo in itinere e saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale interessato, al fine di monitorare ed adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo ed organizzativo).

L'Ente, inoltre, si impegna a informare annualmente il CUG sullo stato di attuazione del Piano.

Il Piano è pubblicato sul sito web dell'Ente in maniera visibile ed accessibile a tutti i lavoratori e le lavoratrici del Consiglio regionale della Calabria.