

Piano delle Azioni Positive 2021/2023

(art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246)

Premesse e fonti normative

Il presente "Piano di Azioni Positive" si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Istituto per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del predetto codice hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni forma di distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, civile, economico, sociale, culturale o in ogni altro ambito.

La predisposizione e l'adozione del **Piano triennale delle azioni positive**, ai sensi dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, rappresenta il principale strumento per eliminare ogni forma di discriminazione sia di genere che di altra natura rimuovendo gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche etniche, familiari, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche e che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza, sono potenziali fonti di discriminazione e disparità di trattamento rispetto ai diritti universali della cittadinanza.

Le **azioni positive** consistono dunque in misure temporanee speciali che, derogando al generale principio di uguaglianza formale (**art. 3, comma 1, Cost.**) ed in attuazione del **principio di uguaglianza sostanziale** di cui al **comma 2 dello stesso art. 3 della Cost.**, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Il fondamento delle azioni positive si rinviene in varie disposizioni legislative, tra le quali occorre richiamare, in particolare:

- La **Carta Costituzionale**, nel citato *articolo 3, comma 2, Cost.*
- 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 del lavoro mediante strategie rivolte a lavoratori e lavoratrici. Da citare è innanzitutto la *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza 2000) che promuove la pratica delle azioni positive*. Poi il riferimento va alla *Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006*, attuata in Italia con il d.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5. L'uguaglianza di genere rappresenta, inoltre, un valore fondamentale fissato nel quadro della *Strategia per la crescita Europea 2020*, in cui viene ribadita non solo l'importanza della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si focalizza l'attenzione specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, quale strumento utile per accrescere il tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata.
- Nel **diritto interno** le azioni positive sono state introdotte con la *Legge 125 del 10.04.1991 "Azioni per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"*, per poi ottenere un definitivo riconoscimento con il *Decreto legislativo 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità"*. Il

decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165, come modificati dall'art. 21 della L. 183 del 2010 (con particolare riferimento all'art. 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57 comma 1) e, da ultimo, la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Pari Opportunità della Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 (recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"), la quale aveva aggiornato alcuni degli indirizzi forniti dalla direttiva 4 marzo 2011 (Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG), alla luce delle disposizioni e indirizzi comunitari.

In linea con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, il Piano delle Azioni Positive può rappresentare un primo strumento per offrire a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio. Al suo interno concentra l'attenzione sui temi della conciliazione tra lavoro e famiglia, della promozione della cultura di genere e del contrasto alle discriminazioni e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere dei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come previsto dalla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il presente Piano triennale delle Azioni Positive, pertanto, è elaborato per dare un impulso concreto per l'attuazione delle politiche delle pari opportunità nel lavoro e per il miglioramento del benessere lavorativo, con l'intenzione di creare una base di valori condivisi.

In riferimento al Piano delle Azioni Positive, centrale è il ruolo del **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi **CUG**) dell'IRPET, istituito con determinazione del Direttore n. 15 del 17.06.2014, ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il CUG è un organismo paritetico, costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro, dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende, tra le altre, il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone.

Esercita inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel luogo di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Come evidenziato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri, compito del CUG è il monitoraggio dell'avanzamento del Piano, per poter armonizzare le attività dei soggetti chiamati ad attuare le diverse azioni.

Articolo 1- Personale di Irpet

Prima di esporre il Piano di azioni proposte nel triennio, si ritiene necessario descrivere la struttura organizzativa.

L'IRPET è ente regionale di consulenza della giunta e del consiglio regionale, ordinato con legge regionale n. 59 del 1996 per lo svolgimento di compiti di studio e di programmazione individuati all'art. 2 della medesima.

La struttura operativa dell'IRPET si articola in aree di ricerca, servizi alla ricerca e servizio amministrativo- finanziario.

Ciascuna struttura operativa fa capo ad un dirigente.

Alla data del 31 ottobre 2021, il personale in servizio presso l'IRPET è composto da 32 unità di cui 4 dirigenti e 28 dipendenti, come individuati nella seguente tabella.

IL PERSONALE PER AREA FUNZIONALE AL 31/10/2020

	Dirigenti		Comparto		TOTALE
	Ruolo	Tempo determinato	Ruolo	Tempo determinato	
Ricercatori	3	1	12	0	16
Assistenza alla ricerca (istruttori statistici)			5	0	5
Servizi alla ricerca			6	1	7
Amministrazione			4	0	4
TOTALE	3	1	27	1	32

Per quanto attiene alla ripartizione di genere, nella dirigenza vi sono 3 uomini e 1 donna, mentre tra i dipendenti 9 sono uomini e 19 sono donne. Tra i titolari di posizione di alta professionalità, 2 sono uomini e 3 sono donne.

IL PERSONALE per GENERE AL 31/12/2020

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
DIRIGENZA	3	1	4
COMPARTO	9	19	28
<i>Di cui PO</i>	2	3	5
TOTALE	12	20	32

Art. 2 - Obiettivi

Nel corso del triennio 2021/2023 l'IRPET intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali, quali proposte di miglioramento ed incremento delle azioni di cui alla precedente edizione:

- **Obiettivo I: Comunicazione, informazione e trasparenza**
- **Obiettivo II: Formazione, salute e benessere**
- **Obiettivo III: Conciliazione ed armonizzazione dei tempi**
- **Obiettivo IV: Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni**

OBIETTIVO I: Comunicazione, informazione e trasparenza

Con tale obiettivo si intende promuovere una sensibilizzazione del personale, dirigente e non, su problematiche connesse a fenomeni di discriminazione o di conflitto organizzativo.

La garanzia di un'ampia informazione e massima conoscibilità della normativa e degli strumenti attuativi in materia di pari opportunità, di conciliazione, di lotta alla discriminazione, offre al personale la possibilità di prevenire e/o denunciare eventuali disagi interni.

Tra le azioni previste, si annoverano in particolare:

- Pubblicazione sulle pagine del sito istituzionale e trasmissione via e-mail a tutti i dipendenti del presente P.A.P.
- Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Istituto delle notizie e delle informazioni concernenti l'attività del CUG e delle varie azioni del presente P.A.P.
- Ascolto dei dipendenti, anche attraverso l'attivazione di apposita casella mail del CUG
- Promozione di azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere, sul riconoscimento e superamento degli stereotipi di genere.
- Formazione rivolta ai membri del CUG ed ai dirigenti sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo.
- Sensibilizzazione ed informazione del personale sui vari strumenti di conciliazione dei conflitti.

Irpert si impegna a promuovere tra i propri dipendenti la conoscenza delle funzioni della **Consigliera regionale di parità** che riveste un ruolo istituzionale di promozione, vigilanza e controllo sui temi delle pari opportunità e antidiscriminazione nel mercato del lavoro regionale (D.lgs n. 198/2006, D.lgs n. 5/2010, D.lgs n. 80/2015).

In ossequio alla normativa vigente, la Consigliera ha sede nell'Ente Regione ([https://www.regione.toscana.it/-/consigliera-regionale-di-parità](https://www.regione.toscana.it/-/consigliera-regionale-di-parita)) ed è organismo dotato di terzietà, preposto a cooperare con tutte le articolazioni dell'Amministrazione regionale e con tutti i soggetti che sul territorio intervengono in tema di mercato del lavoro e pari opportunità.

Può rivolgersi alla Consigliera regionale di parità chiunque ritenga di aver subito:

- discriminazione nell'accesso al lavoro
- discriminazione per accedere a corsi di formazione
- discriminazione nello sviluppo della carriera
- difficoltà a vivere serenamente la tua maternità e il lavoro
- discriminazione nel livello di retribuzione
- il licenziamento in quanto donna
- molestie sul luogo di lavoro

La Consigliera ha la possibilità di adire in via di urgenza al Giudice del Lavoro o al Tribunale Amministrativo Regionale per far cessare il comportamento pregiudizievole del datore di lavoro che abbia causato la discriminazione.

La Consigliera riceve, in maniera gratuita, su appuntamento, ai seguenti contatti:
consiglieraaparita@regione.toscana.it
PECconsiglieraparitatoscana@postacert.toscana.it

OBIETTIVO II: Formazione, salute e benessere

La formazione ha un ruolo rilevante nell'ambito dello sviluppo professionale del personale dell'IRPET. Per questo occorre assicurare un pari accesso ai percorsi formativi/professionali nei confronti di tutti i dipendenti, senza alcuna forma di discriminazione. Ciò richiede, in generale, che siano articolati in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi familiari oppure hanno orari di lavoro part-time o difficoltà di spostamento in sedi diverse.

Durante l'emergenza sanitaria da Covid-19, la formazione dei dipendenti di Irpet ha avuto luogo in modalità webinar: tale modalità sperimentale ha garantito un'ampia accessibilità e un'estesa fruizione e, pertanto, si ritiene opportuno che sia mantenuta anche una volta terminata la fase emergenziale.

Inoltre è necessario intraprendere azioni volte a favorire il "benessere organizzativo", inteso come capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora, mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa.

Obiettivo 2.1.:

Garantire a tutti i dipendenti la possibilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, di accedere a corsi di formazione volti ad un aggiornamento professionale ovvero ad assolvere ai doveri posti dalla normativa (sicurezza; trasparenza e prevenzione della corruzione;...).

Azioni positive:

- Rilevazione delle necessità dei singoli servizi.
- Promuovere azioni di rotazione nel personale per l'accesso a percorsi di qualificazione/aggiornamento professionali.
- Promozione della formazione e dell'aggiornamento di tutto il personale in merito ai temi della sicurezza sul lavoro e sullo stress lavoro correlato al servizio di appartenenza.

Obiettivo 2.2.:

Favorire la formazione dei componenti del CUG sulle materie collegate allo svolgimento dei propri compiti: pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing. Favorire la visibilità del CUG in risposta alle esigenze del personale.

Azioni positive:

- Programmare percorsi formativi rivolti ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche: accoglienza ed ascolto; contrasto alle discriminazioni per orientamento

sessuale e identità di genere; gestione aggressività e mediazione dei conflitti.

- Promuovere l'informazione e la visibilità del Comitato mediante continua comunicazione delle attività dello stesso a tutto il personale dell'istituto.

Obiettivo 2.3.:

In questa sezione si elencano gli interventi che mirano alla creazione di un ambiente lavorativo improntato alla qualità del lavoro, all'assenza di discriminazioni ed all'effettiva realizzazione del lavoratore e della lavoratrice nella sua dimensione personale e professionale, diventando così il PAP strumento che contempla misure non solo volte a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, ma anche positivamente a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

Azioni positive:

- Promuovere la realizzazione di una indagine conoscitiva che coinvolga tutto il personale, consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo, in termini di malessere e benessere.
- Individuare i modi e gli strumenti più efficaci per migliorare la conoscenza dei fenomeni di discriminazione.

OBIETTIVO III: Conciliazione ed armonizzazione dei tempi

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare.

E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Irpet ha messo in atto varie soluzioni organizzative e relazionali che vanno in tale direzione e che si articolano con le seguenti modalità.

- a) orario flessibile: flessibilità con orario di ingresso al lavoro nella fascia oraria: 07:30 – 09:30; tale flessibilità in entrata, disciplinata dall'Orario di lavoro, è stata aumentata, nel corso del 2020 e 2021 per il perdurare dell'emergenza sanitaria, estendendola fino alle ore 10:30;
- b) part-time: l'Istituto garantisce, nei limiti normativi e contrattuali previsti, ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari;
- c) smart working: Irpet ha avviato la sperimentazione del lavoro agile, regolamentandola con il "Disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working", approvato con Determina del Direttore n. 41 del 30/07/2020 e successive modifiche ed integrazioni.

Fino ad allora l'Istituto aveva introdotto il telelavoro, quale strumento in grado di garantire una miglior conciliazione dei tempi vita-lavoro, favorendo nell'accesso, in particolare, le situazioni di cura dei figli minori, le situazioni personali/famigliari di disabilità/fragilità, la distanza dalla sede di lavoro. Con l'adozione del POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), ai sensi dell'art. 263 comma 4-bis Decreto Legge n.34 del 19 maggio 2020, approvato, congiuntamente al PQPO, con delibera della Giunta regionale n. 386 del 12/04/2021, Irpet ha deciso di continuare ad utilizzare l'istituto del lavoro agile, anche dopo l'emergenza sanitaria, intravedendo un'opportunità di cambiamento per la cultura e l'organizzazione produttiva dell'Istituto, grazie all'introduzione di una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro stesso. In tal senso il POLA potrà essere uno strumento utile, anche in un contesto non necessariamente emergenziale, per la gestione ordinaria del Lavoro Agile.

Un ruolo rilevante è attribuito alle azioni di conciliazione tra carichi di cura familiare e carico lavorativo. Tale obiettivo intende perseguire politiche di condivisione tra responsabilità familiare e professionale e di conciliazione tra i tempi correlati al lavoro ed i tempi per la dimensione personale e familiare.

Obiettivo 3.1.:

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata dovuta a motivi personali/familiari.

Azioni positive:

- Sviluppare modalità di informazione a distanza durante l'assenza del dipendente, con continuo aggiornamento dello stesso attraverso e-mail periodiche.
- Facilitazione al reinserimento dei dipendenti al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza, ponendo il personale in questione in condizione di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia.

Obiettivo 3.2.:

Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli: le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare spesso sono accentuate dalle sensibili asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli.

Azioni positive:

- Promuovere una campagna interna di informazione dei diritti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva sulle facoltà per il lavoratore, e nello specifico, per i padri: fruizione del congedo obbligatorio del padre; fruizione del congedo parentale.
- Garantire e mantenere azioni a sostegno dell'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, mediante ad esempio la fruizione di congedi parentali ovvero di altri permessi/aspettative
- Favorire incontri dipendenti - dirigenti per la rilevazione dei bisogni di flessibilità.

Obiettivo 3.3.:

Verificare l'efficienza e l'efficacia delle condizioni previste all'interno della regolamentazione dell'IRPET in materia di orario di lavoro a favore dei dipendenti in condizioni svantaggiate o in situazioni di maggior difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia, compatibilmente con le esigenze organizzative di lavoro.

Azioni positive:

- Sensibilizzare la direzione e la dirigenza sulle problematiche relative alla conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro.
- Promuovere la valutazione dei benefici e delle eventuali problematiche connesse allo smart working

Art. 6 - OBIETTIVO IV: Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni

L'obiettivo IV intende promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, all'origine etnica ed al genere, che abbia come obiettivo la facilitazione di un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze. Intende, inoltre, garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, pari opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che al personale maschile, in tema di incentivi e progressioni economiche. In particolare la finalità strategica è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Istituto e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno dell'Istituto.

Azioni Positive:

- osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35 comma 3, lett. c) del d.lgs. n.165 del 2001) per personale a tempo determinato e indeterminato;
- rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere

Art. 7 - Durata e monitoraggio

Il presente Piano ha durata triennale, 2021-2023 e verrà pubblicato sul sito dell'IRPET.

Al termine del triennio di riferimento si procederà ad una verifica dei risultati raggiunti ed un'analisi del rapporto tra risultati raggiunti e risultati attesi, anche attraverso opportune consultazioni con tutto il personale dell'Istituto e con il Direttore.

In particolare, per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, IRPET attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse

umane e strumenti disponibili, sarà affidato al CUG. A tal fine, nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia in itinere che alla scadenza del PAP, sia possibile un adeguato aggiornamento.

Le azioni del PAP potranno essere inoltre modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, in conseguenza a mutamenti organizzativi o di sopravvenuti bisogni che saranno segnalati al CUG.