



PROPOSTA DI PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2008/2010

INTRODUZIONE

L'Amministrazione e il Comitato Pari Opportunità con il Piano di Azioni Positive, *buone pratiche*, intendono promuovere azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Agenzia, ma soprattutto porre le basi per un piano strategico di parità con particolare attenzione alle problematiche di conciliazione, alle persone in situazioni di difficoltà, alla diffusione di una corretta informazione sui diritti del lavoratore e alla salvaguardia della sua dignità (codice di condotta in collaborazione con il Comitato *mobbing*).

IL CONCETTO DI BUONA PRATICA

Nell'ambito delle tematiche e delle politiche di genere s'intende per *buona pratica* un'azione che stimola l'innovazione nell'impostazione di un problema e rende visibile problematiche rimosse o non considerate come "problema"; la buona pratica è quella che assume gli obiettivi di trasversalità e di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'Ente Pubblico.

La valutazione di una buona pratica è strettamente connessa sia al contesto sociale sia al contesto istituzionale.

LA NORMATIVA

L'Italia realizza le azioni positive attraverso la legge n. 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo; per mezzo della legge n. 53/2000 sui congedi parentali, realizza inoltre l'adozione delle misure per la conciliazione vita familiare-vita lavorativa. La legge n. 215/1992, rivolta all'imprenditoria femminile, favorisce invece il lavoro autonomo delle donne.

La legislazione vigente, in particolare la legge n. 125/1991, attraverso i programmi obiettivo, prevede che le Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti a:

- assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi.

Alcuni scopi della legge sono sintetizzati nei seguenti punti:

1. eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
2. individuare condizioni ed organizzazioni, nonché tipologie di distribuzione del lavoro, che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
3. favorire (anche mediante una diversa divisione e organizzazione del lavoro o diversi contratti e condizioni in relazione ai tempi di lavoro) l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

IL PIANO

Il piano, articolato su più anni, è suddiviso per aree tematiche e singoli progetti nei quali intervenire con le Azioni Positive che s'intendono sviluppare nel triennio.

Con il termine "*azione positiva*" s'intende un'azione che, con fatti concreti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto, che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini.

Le aree tematiche interessate dal Piano sono:

1. l'area dei diritti: codice di condotta e nomina della consigliera di parità, opuscoli informativi sui diritti contrattuali.
2. l'area della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare che comprende i seguenti campi d'intervento: telelavoro, banca della solidarietà, asili nido e scuole materne, sportello commissioni.

LE AREE TEMATICHE E LE AZIONI

AREA DIRITTI “IL NOSTRO LAVORO E I NOSTRI DIRITTI”

N. Azione	1
Titolo	<i>Recepimento codice condotta e nomina consigliera di fiducia</i>
Destinatari	Tutto il personale dell’Ente.
Finanziamenti	Risorse dell’Ente.
Obiettivi	Promuovere all’interno dell’Agenzia di una cultura ispirata a principi di correttezza, uguaglianza, dignità ecc... Fornire assistenza/consulenza ai dipendenti in relazione a molestie sessuali o morali.
Descrizione dell’intervento	Redigere un codice di condotta (a cura dei Comitati <i>mobbing</i> e Pari Opportunità); recepire, divulgare e formare sui suoi contenuti.
Strutture coinvolte	SC.02; SC.18.
Metodologia	Predisposizione piano di formazione rivolto al personale dirigente, che deve garantirne l’applicazione, e al comparto; individuazione soggetto esterno all’Agenzia con competenze professionali atte a ricoprire il ruolo di consigliere di fiducia.

N. Azione	2
Titolo	<i>Opuscoli informativi sui diritti dei lavoratori/ici</i>
Destinatari	Tutto il personale dell’Ente.
Finanziamenti	Risorse dell’Ente.
Obiettivi	Individuare e divulgare informazioni a sostegno di tutto il personale inerenti istituti legislativi e contrattuali.
Descrizione dell’intervento	Predisporre documenti tematici su supporto cartaceo/informatico con diffusione a tutto il personale.
Strutture coinvolte nella sperimentazione	SC.18; SC.19.
Metodologia	Acquisire contenuti Elaborare grafica dei documenti Diffondere documenti

**AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO
“RICERCHIAMO LA QUALITÀ SUL LAVORO E NELLA VITA”**

<i>N. Azione</i>	3
<i>Titolo</i>	<i>Progetto di sostegno per il mantenimento del posto di lavoro</i>
<i>Destinatari</i>	Lavoratori con situazioni di grave disagio fisico.
<i>Finanziamenti</i>	Risorse dell’Ente; eventuali finanziamenti specifici.
<i>Obiettivi</i>	Avviare un esperimento di lavoro a domicilio parziale o totale per: <ul style="list-style-type: none"> • garantire il proseguimento dell’attività lavorativa a seguito del sopravvento di gravi problemi di salute temporanei; • migliorare la qualità della vita del lavoratore conservandone il senso di appartenenza all’Ente e della propria capacità produttiva.
<i>Descrizione dell’intervento</i>	Individuare un modello tecnologico-organizzativo di lavoro a domicilio, economico e sostenibile.
<i>Strutture coinvolte</i>	SC.01; SC.18; Strutture di appartenenza dei lavoratori coinvolti.
<i>Metodologia</i>	Analisi di situazioni di grave disagio fisico temporaneo sia attraverso il Medico competente sia la SC.18; studio di fattibilità con il Responsabile della Struttura di appartenenza; avvio sperimentazione; valutazione risultati.

<i>N. Azione</i>	4
<i>Titolo</i>	<i>Convenzione con asili nido e scuole materne prossime alla sede di lavoro</i>
<i>Destinatari</i>	Tutto il personale dell'Ente.
<i>Finanziamenti</i>	/
<i>Obiettivi</i>	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori.
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Studio fattibilità, attivazione convenzioni con asili nido e scuole materne prossime alla sede di lavoro per tutte le sedi
<i>Strutture coinvolte nella sperimentazione</i>	SC.17.
<i>Metodologia</i>	Analisi dei bisogni; verifica dell'offerta esterna; analisi costi/benefici; predisposizione convenzione tipo.

<i>N. Azione</i>	5
<i>Titolo</i>	<i>Attivazione servizio "sportelli/commissioni"</i>
<i>Destinatari</i>	Tutto il personale.
<i>Finanziamenti</i>	Risorse dell'Ente; eventuali finanziamenti specifici.
<i>Obiettivi</i>	Facilitare l'accesso a sportelli con orari non compatibili con gli orari di lavoro.
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Prevedere soluzioni atte a supportare il personale dipendente nell'accesso a sportelli pubblici con orari incompatibili con le esigenze lavorative.
<i>Strutture coinvolte nella sperimentazione</i>	SC.18; SC.19.
<i>Metodologia</i>	Analisi fattibilità, eventualmente diversificate a seconda delle sedi.