



Piano Triennale di Azioni positive REGIONE PUGLIA

Gennaio 2013

SOMMARIO

PREMESSA.....	
OBIETTIVI	
Aree di intervento.....	
Area Intervento 1 - Leggere l'organizzazione.....	
Area Intervento 2 - Diffusione della cultura delle pari opportunità.....	
Area Intervento 3 - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.....	
Le azioni positive	
Periodo di realizzazione.....	

PREMESSA

Il consistente ingresso delle donne nel settore del lavoro pubblico, negli anni 70, ha rappresentato una delle modalità più significative con le quali le stesse sono entrate massicciamente nel mercato del lavoro.

Nonostante, però, l'intenso processo di femminilizzazione ed il contemporaneo aumento dei livelli di scolarizzazione delle dipendenti registrati nel Pubblico Impiego, si rilevano ancora fenomeni di segregazione verticale ed orizzontale.

Oggi siamo in presenza di un forte cambiamento dell'Amministrazione Pubblica che sta portando ad un'evoluzione delle sue funzioni e dei modelli organizzativi e gestionali, passando da un modello burocratico formale ad uno maggiormente flessibile, con strutture snelle.

In tale contesto, gli approcci innovativi allo sviluppo e alla gestione delle risorse umane passano attraverso la valorizzazione delle differenze, in quanto caratteristica di ogni realtà organizzativa è la diversità e la specificità di ogni singola risorsa umana che la compone. Tra questi, in particolare, il *diversity management* si configura come un processo di cambiamento che, investendo sul capitale umano, di donne e uomini, ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo di ciascuno, sviluppare la managerialità e favorire processi di empowerment personali e professionali delle donne all'interno della Pubblica Amministrazione.

Tale approccio risulta, pertanto, pienamente coerente con i principi posti in essere dal d.lgs n. 150/2009 in tema di pianificazione della performance, di pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e pari opportunità, nonché dal d.lgs n.161/2001, che all'art.7, come modificato dall'art.21 della legge n. 183/2010, prevede che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*.

A questa nuova visione del ruolo, della mission e dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni ha dato un grande contributo la legislazione in materia di pari opportunità, sia a livello europeo con la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, che a livello nazionale con il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità) prima e successivamente con la Direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne" emanata dal Ministero per le Riforme e Innovazione nella P.A. e dal Ministero per le pari opportunità (recepimento della Direttiva 2006/54/CE), con cui si rende obbligatoria per le pubbliche amministrazioni la redazione del Piano triennale di azioni positive, quale strumento per superare le discriminazioni di genere ancora persistenti.

OBIETTIVI

Al fine di dare attuazione agli indirizzi comunitari e nazionali volti al perseguimento degli obiettivi di pari opportunità nei contesti organizzativi dell'amministrazione pubblica, la Regione Puglia, in conformità con quanto previsto nella legge regionale n.7/2007 "Norme

per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia”, ha predisposto il Piano triennale di Azioni positive.

Gli obiettivi che il presente Piano intende raggiungere sono:

- superare l’organizzazione del lavoro e le condizioni di lavoro che provocano gap tra donne e uomini nell’accesso alla formazione continua, nell’avanzamento di carriere, nel trattamento economico e retributivo
- individuare e rimuovere gli eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione del personale;
- favorire modalità e condizioni di lavoro che consentano un riequilibrio nelle responsabilità familiari e professionali tra uomini e donne;
- produrre statistiche sul personale ripartito per genere;
- promuovere la formazione e l’aggiornamento anche a livello dirigenziale finalizzato allo sviluppo della cultura di genere nell’amministrazione;
- adottare strumenti di sensibilizzazione, diffusione e comunicazione (incontri e seminari), anche attraverso la costituzione di un’area web che consentano il pieno coinvolgimento dei dipendenti e delle dipendenti
- valutare e monitorare regolarmente i programmi per verificare i risultati e assicurare il miglioramento: un quadro costantemente aggiornato della distribuzione di genere dei dipendenti dell’organizzazione, dei flussi in entrata e in uscita ascendenti e discendenti e orizzontali.

Aree di intervento

Il Piano si articola in tre aree di intervento, ognuna delle quali indica azioni specifiche riferite a diversi ambiti di azione.

Area Intervento 1 - Leggere l'organizzazione

In quest'area si concentrano le azioni per migliorare la conoscenza della struttura regionale in ottica di genere al fine di superare le eventuali discriminazioni a carico del personale femminile. In questa area si collocano le seguenti azioni:

Azione 1.1 Statistiche di genere

Raccolta e analisi dei dati riferiti al personale disaggregati per genere e relativi a formazione, dimensione salariale, permanenza nelle diverse posizioni professionali, fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita e lavoro.

Azione 1.2 Autodiagnosi sulle pari opportunità

Predisposizione all'interno del portale Primanoi di una sezione dedicata a raccogliere le info utili al raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità all'interno dell'istituzione.

Azione 1.3 Valutazione del Benessere organizzativo

Predisposizione e somministrazione ai dipendenti di un questionario al fine di rilevare il grado di qualità percepito della vita organizzativa e favorire il raggiungimento degli obiettivi di performance in un clima di condivisione.

Area Intervento 2 - Diffusione della cultura delle pari opportunità

Rientrano in questa area interventi volti ad aggiornare la conoscenza della normativa sulle pari opportunità con l'obiettivo di promuovere l'acquisizione di competenze circa la gestione del personale in ottica di genere e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In questa area si collocano le seguenti azioni:

Azione 2.1 Formazione

Realizzazione di iniziative formative rivolte al personale dipendente

Azione 2.2 Formazione specialistica per i componenti del CUG

Percorsi formativi per l'arricchimento delle competenze dei membri del CUG

Azione 2.3 Sensibilizzazione, informazione e comunicazione

Realizzazione di iniziative (seminari, workshop) sui temi delle pari opportunità con produzione di materiali informativi di diffusione
Sportello di ascolto

Area Intervento 3 - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Rientrano in questa area gli interventi volti a rispondere alle esigenze di conciliazione vita lavoro, rilevate grazie alle attività della fase di mappatura e analisi o già previste dalla normativa nazionale e regionale e non ancora in fase di attuazione. In questa area si collocano le seguenti azioni:

Azione 3.1 Sperimentazione di formule di lavoro flessibile

Introduzione della banca delle ore

Azione 3.2 Sperimentazione formule lavoro flessibile

Avvio del percorso per l'introduzione del telelavoro

Azione 3.3 Accompagnamento al rientro dalla maternità/lunghe assenze

Formazione delle donne che rientrano dalla maternità o di tutti i dipendenti che rientrano al lavoro dopo un lungo periodo di assenza.

Formazione del team di lavoro dove si reinserisce il/la dipendente che rientra al lavoro

Seminari per i dirigenti

Le azioni positive

Area Intervento 1 - Leggere l'organizzazione

Azione 1.1. Statistiche di genere

Attività

Raccogliere e analizzare i dati riferiti al personale disaggregati per genere e relativi a formazione, dimensione salariale, permanenza nelle diverse posizioni professionali, fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita e lavoro.

Destinatari

Tutto il personale regionale

Obiettivi

Rilevare eventuali criticità rispetto alle differenze di genere o a particolari situazioni del personale come base conoscitiva su cui prevedere specifici interventi per la rimozione delle criticità.

Descrizione

Raccolta ed elaborazione dati su distribuzione e ruoli del personale, su accessi ai servizi, progressione di carriera, mobilità, formazione, condizioni di lavoro, altro.

Analisi dei dati emersi al fine di comprensione della situazione esistente e dei bisogni

Programmazione interventi per eventuali ambiti critici individuati

Preparazione di materiale divulgativo da mettere su Web

Tempi di realizzazione

6 mesi

I annualità - 2013

Risorse interne necessarie

Area Personale

Collaborazione: Struttura Referente pari opportunità, CUG e Consigliera di parità regionale

Area Intervento 1 - Leggere l'organizzazione**Azione 1.2. Autodiagnosi sulle pari opportunità****Attività**

Predisposizione all'interno del portale Primanoi di una sezione dedicata:

- a) alla diffusione del formulario di autodiagnosi previsto dalla direttiva del 23 maggio 2007.
- b) alla raccolta di proposte e suggerimenti da parte del personale sull'attuazione del principio di pari opportunità nell'istituzione regionale.

Destinatari

Tutto il personale regionale

Obiettivi

Monitorare l'organizzazione in tema di pari opportunità e individuare ambiti di intervento in attuazione delle normative sulla tematica.

Descrizione

Predisposizione della Sezione Pari opportunità nel portale Primanoi

Predisposizione di un format per la raccolta di proposte e suggerimenti da parte del personale

Promozione del portale con incontri presso gli assessorati

Raccolta dati e loro elaborazione

Interpretazione dei dati

Individuazione di ambiti di intervento finalizzati alla rimozione di eventuali gap rilevati

Tempi di realizzazione

6 mesi

I annualità – 2013

Risorse interne necessarie

Area Personale con i diversi Servizi interessati

Collaborazione: Struttura Referente pari opportunità, CUG e Consigliera di parità regionale

Area Intervento 1 - Leggere l'organizzazione

Azione 1.3. Benessere organizzativo

Attività

Valutazione del Benessere organizzativo attraverso la somministrazione ai dipendenti di un questionario al fine di rilevare il grado di qualità percepito della vita organizzativa e favorire il raggiungimento degli obiettivi di performance in un clima di condivisione.

Destinatari

Tutto il personale regionale

Obiettivi

Monitorare l'organizzazione in tema di pari opportunità e individuare ambiti di intervento in attuazione delle normative sulla tematica.

Descrizione

Predisposizione del questionario
Presentazione dell'intervento ai direttori di Area e ai dirigenti di Servizio
Somministrazione del questionario a tutte/i i dipendenti
Lettura ed elaborazione dei questionari
Interpretazione delle risultanze emerse
Individuazione di ambiti di intervento finalizzati al miglioramento del clima organizzativo

Tempi di realizzazione

12 mesi
I annualità – 2013

Risorse interne necessarie

Area Personale con i diversi Servizi interessati
Collaborazione: Struttura Referente pari opportunità, CUG, Consigliere di parità regionale

Area Intervento 2 – Diffusione della cultura delle pari opportunità

Azione 2.1. Realizzazione di iniziative formative rivolte al personale dipendente

Attività

Iniziative formative dirette a fornire gli strumenti culturali necessari alla gestione del cambiamento derivante dalla promozione e dall'attuazione del principio di pari opportunità e dalla valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale dirigente e di quello delle aree funzionali

Destinatari

Dirigenti e personale delle aree funzionali della Regione

Obiettivi

Accrescere, attraverso iniziative formative, la cultura della parità e delle pari opportunità del personale dirigente e delle aree funzionali della Regione Puglia

Descrizione

Corsi di formazione

Tempi di realizzazione

8 mesi

Il annualità 2014

Risorse interne necessarie

Area Personale con i diversi servizi interessati

Collaborazione: Struttura Referente pari opportunità, CUG e Consigliera di parità regionale.

Area Intervento 2 – Diffusione della cultura delle pari opportunità

Azione 2.2 Realizzazione di iniziative formative specialistiche rivolte ai/alle componenti del CUG

Attività

Iniziative formative dirette a fornire una conoscenza puntuale della legislazione europea, nazionale e regionale e delle normative riferite al rispetto del principio di parità e pari opportunità con riferimento alla programmazione e attuazione delle politiche nei seguenti ambiti: mercato del lavoro, welfare, sistema dell'istruzione e della formazione; programmazione comunitaria, politiche del personale.

Destinatari

Componenti del CUG

Obiettivi

Accrescere, attraverso percorsi formativi, le conoscenze dei/delle componenti del Comitato in materie legislative funzionali al ruolo che ricoprono.

Fornire gli strumenti per l'esercizio delle funzioni loro assegnate

Descrizione

Moduli formativi ad hoc

Tempi di realizzazione

6 mesi

I annualità

Risorse interne necessarie

Area Personale con i diversi servizi interessati

Collaborazione: Strutture Referente pari opportunità, CUG e Consigliera di parità regionale

Area Intervento 2 – Diffusione della cultura delle pari opportunità

Azione 2.3 *Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle Pari Opportunità*

Attività

Iniziative di informazione e comunicazione sulle attività rivolte all'attuazione del principio di pari opportunità nella Regione Puglia

Destinatari

Tutto il personale regionale

Obiettivi

Informare il personale della Regione sulle iniziative dirette a garantire le pari opportunità ed a rimuovere gli ostacoli che ne impediscono l'attuazione all'interno dell'Amministrazione.

Individuare ipotesi e strategie di miglioramento o di risoluzione del problema e, se necessario, supporti istituzionali o esterni.

Descrizione

Attivazione sulla intranet della Regione (con modalità interattiva) di una sezione dedicata agli interventi messi a punto dalle diverse strutture regionali per favorire l'applicazione del principio di pari opportunità per il proprio personale. La sezione conterrà le seguenti informazioni: notizie, contatti, newsletter, analisi dell'esistente, normative e istituti rilevanti in materia di pari opportunità

Sportello Di Ascolto

Sportello Ascolto che si attiva dopo che la/il dipendente abbia fatto richiesta accedendo all'area riservata nel Portale PrimaNoi e che offre a tutto il personale, in forma riservata, uno spazio in cui le/i dipendenti possono affrontare le problematiche personali legate alla gestione del proprio ruolo, a problemi di sviluppo di carriera o di mobbing, cercando di affrontare durante i colloqui aspetti e motivi relazionali e organizzativi legati alla causa di disagio.

Tempi di realizzazione

12 mesi

Il annualità

Risorse interne necessarie

Area Personale con i diversi servizi interessati

Le altre aree di coordinamento

Collaborazione: Struttura Referente pari opportunità, CUG e Consigliera di parità regionale

Area di Intervento 3 - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

*Azione 3.1 Sperimentazione di formule di lavoro flessibile
Costituzione della banca delle ore all'interno della Regione Puglia*

Attività

Studio per la realizzazione della Banca delle ore e sua realizzazione

Destinatari

Tutto il personale

Obiettivi

Rendere maggiormente flessibile l'orario lavorativo al fine di creare un migliore clima organizzativo e rispondere ai bisogni di conciliazione vita-lavoro

Descrizione

Studio di fattibilità della banca delle ore
Sperimentazione del modello prescelto
Adozione del modello verificato dalla sua sperimentazione

Tempi di realizzazione

I annualità studio di fattibilità e avvio della sperimentazione
II annualità Valutazione finale della sperimentazione del modello
III Adozione a regime della Banca delle ore

Risorse interne necessarie

Area Personale con i diversi servizi interessati
Collaborazione: Strutture Referente pari opportunità, CUG e Consigliera di parità regionale

Area di intervento 3 - Conciliazione dei tempi di vita

Azione 3.2 Sperimentazione di formule di lavoro flessibile
Telelavoro

Attività

Individuazione delle ipotesi di riorganizzazione dell'orario lavorativo derivante dall'elaborazione dei risultati del questionario sul benessere organizzativo

Destinatari

Tutto il personale

Obiettivi

Rendere maggiormente flessibile l'orario lavorativo al fine di creare un migliore clima organizzativo e rispondere ai bisogni di conciliazione vita-lavoro

Descrizione

Elaborazione dei risultati del questionario sul benessere organizzativo

Verifica delle aree nelle quali è possibile prevedere il telelavoro

Disamina di modalità di organizzazione del telelavoro adottate da altre organizzazioni pubbliche

Analisi

Tempi di realizzazione

I annualità studio di fattibilità

II annualità sperimentazione del modello

III Valutazione finale della sperimentazione e adozione a regime della banca delle ore

Risorse interne necessarie

Area Personale con i diversi servizi interessati

Collaborazione: Strutture Referente pari opportunità, CUG e Consigliera di parità regionale

Area di intervento 3 - Conciliazione dei tempi di vita*Azioni 3.3 Accompagnamento al rientro dalla maternità/lunghe assenze***Attività**

Interventi finalizzati a sostenere, con attività di accompagnamento, la fase di rientro dalla maternità o dalla lunga assenza

Destinatari

Personale che rientra da un periodo di maternità o lunga assenza per malattia o assistenza familiare

Obiettivo

Prevedere un periodo di sostegno e formazione per coloro che rientrano in servizio dopo un'assenza per maternità, per malattia o per la cura dei familiari attraverso l'accompagnamento sia della persona che rientra che del gruppo di lavoro in cui questa si inserisce, con l'ausilio di una figura professionale esperta delle tematiche di relazione. Tale servizio di accompagnamento ha come obiettivo quello della (ri)definizione del ruolo, dell'aggiornamento, mirante a rendere la persona e l'ambiente partecipe delle variazioni intervenute durante l'assenza.

Descrizione

Al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza per malattia, assistenza o cura, la/il dipendente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità, attraverso la predisposizione di:

- Colloqui con persone che sono rientrate dalla maternità o da lunghe assenze in periodi recenti
- Raccolta di informazioni per definire la necessità di orari variabili e i percorsi informativi
- Studio e predisposizione del percorso di accompagnamento
- Corsi di formazione e aggiornamento se necessari
- Formazione del team di lavoro dove si inserisce il/la dipendente che rientra al lavoro
- Seminari per i dirigenti
- Colloqui di verifica a 3-6 mesi e dopo un anno

Tempi di realizzazione

12 mesi (2013) organizzazione dell'intervento

II annualità, sperimentazione e verifica dei risultati

III annualità intervento a regime

Risorse interne necessarie

Area Personale e servizi connessi,

Collaborazione Ufficio Referente pari opportunità, CUG e Consiglieria di parità regionale

Periodo di realizzazione

Di seguito sono riportati in sintesi gli interventi che si intende attuare nel corso del periodo 2013-2015 e il periodo di riferimento.

Azioni	TEMPISTICA	Mesi
1.1	Statistiche di genere	I anno – mesi 1-6
1.2	Autodiagnosi su PO	I anno – mesi 1-6
1.3	Benessere organizzativo	I anno – mesi 1-12
2.2	Formazione CUG	I anno – mesi 1-6
3.1	Banca ore (studio fattibilità)	I anno – mesi 1-6
3.1	Banca ore (modello e valutazione)	I anno – mesi 7-12
2.1	Formazione	II anno – mesi 1-8
2.3	Comunicazione	II anno – mesi 1-12
3.1	Banca ore a regime	II annualità
3.2	Telelavoro (studio fattibilità)	II anno – mesi 1- 6
3.2	Telelavoro (sperimentazione)	II anno – mesi 7-12
3.2	Telelavoro (valutazione finale)	III anno – mesi 12
3.3	Accompagnamento al rientro	III anno – mesi 12

Il presente allegato si compone di n. 16 pagine

(D.ssa Francesca Zampano)