

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
PARI OPPORTUNITA' TRA
UOMO E DONNA
2020/2022**

**(ADOTTATO CON DELIBERA DEL C.D.A. N. 41 DEL
28/09/2020)**

INDICE

| | |
|--|--|
| Premessa | |
| 1. Contenuti del piano | |
| 2. Analisi del personale dipendente | |
| 3. Obiettivi ed azioni | |
| 4. Durata del Piano..... | |
| 4.1 Aggiornamento, monitoraggio e verifica del Piano | |

PREMESSA

Il presente Piano è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Istituto l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni dello Stato...., 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."

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali **misure sono di carattere speciale** in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

Allo stesso tempo si tratta di **misure temporanee** in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento. La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti. Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione, è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007 nella quale si afferma che "valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini". In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, l'IRES Piemonte adotta il presente Piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Questa versione del Piano comprende anche le integrazioni e modifiche proposte dal CUG dell'IRES Piemonte, a seguito dell'esame della bozza iniziale e il contributo dell'OIV.

1. CONTENUTI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELL'IRES PIEMONTE

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'IRES prosegue nel favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale dei dipendenti avvalendosi, anche del CUG dell'Istituto, che è stato istituito già dal 2011. Il presente Piano tiene conto del monitoraggio del Piano delle Azioni Positive 2017-2019, compiuto a gennaio 2018 e a dicembre 2019 oltre della relazione – anno 2019 del CUG.

Le misure del presente Piano dovranno essere adottate con riferimento ai seguenti punti:

1. partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento
2. flessibilità degli orari di lavoro
3. individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche mediante l'attribuzione di incentivi e progressioni economiche

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

4. organizzazione di iniziative informative per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro che tengono conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Il presente Piano si sviluppa nelle seguenti sezioni:

1. analisi del personale dipendente
2. obiettivi ed azioni
3. durata

2. ANALISI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Al 15 settembre 2020 la situazione del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato dell'Istituto è la seguente:

DIPENDENTI N. 49 (di cui 22 a tempo determinato)

DONNE N. 27

UOMINI N. 22

Il personale del comparto è suddiviso nel modo seguente.

| CATEGORIA | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|---------------|--------|-------|--------|
| B | 0 | 1 | 1 |
| C | 0 | 2 | 2 |
| D | 16 | 23 | 39 |
| TOTALE | 16 | 26 | 42 |

Di cui a tempo parziale

| CATEGORIA | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|-----------|--------|-------|--------|
| D | 0 | 2 | 2 |

Posizioni Organizzative e Alte Professionalità

| CATEGORIA | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|-----------|--------|-------|--------|
| D | 6 | 7 | 13 |

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

Posizioni dirigenziali

| DIRIGENTI | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|--|---------------|--------------|---------------|
| Responsabili di strutture stabili | 4 | - | 4 |
| Responsabili di strutture di progetto | 2 | 1 | 3 |
| TOTALE | 6 | 1 | 7 |

I dati evidenziati denotano una situazione complessivamente equilibrata nella distribuzione del personale appartenente ai generi. Relativamente all'età la situazione del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato è la seguente:

| CATEGORIA | UOMINI | Fascia d'età |
|------------------|---------------|---------------------|
| Dirigenti | 6 | 60-64 |
| Comparto | 15 | 40-58 |

| CATEGORIA | DONNE | Fascia d'età |
|------------------|--------------|---------------------|
| Dirigenti | 1 | 60-64 |
| Comparto | 27 | 42-62 |

Osservando i dati relativi all'età del personale, così come rappresentati nella relazione annuale del CUG, emergono alcuni aspetti cruciali:

- l'età media del personale è piuttosto elevata, con una netta prevalenza delle fasce di età superiori ai 50 anni in entrambi i generi (solo il 24% dei dipendenti ha meno di 50 anni) e una componente rilevante di persone con oltre 60 anni (8 dipendenti su un totale di 49 quindi prossimi al pensionamento). La componente (relativamente) più giovane del personale è costituita dai dipendenti a tempo determinato (19 dipendenti su 22 hanno meno di 50 anni).
- I dipendenti a tempo indeterminato sono generalmente più anziani (24 su 29 hanno 51 anni e oltre, tra questi ben 8 hanno più di 60 anni).
- Tutti i dirigenti hanno più di 60 anni.

Il forte sbilanciamento demografico verso le età più avanzate del personale dipendente a tempo indeterminato, a fronte di una componente più giovane rappresentata però quasi esclusivamente da dipendenti a tempo determinato, richiede particolare attenzione al ricambio e al passaggio di consegne in molti ruoli importanti, il cui primo passo è la procedura di stabilizzazione attualmente allo studio. Ove necessario, un importante contributo può essere dato dal "progetto staffetta" proposto dal Piano.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

Una particolare criticità riguarda il gruppo dei dirigenti, tutti over 60, che si sta rapidamente contraendo di numero raggiungendo in breve tempo una esiguità tale che potrebbe mettere a rischio il benessere organizzativo. Inoltre, a causa della struttura pregressa e delle recenti uscite, la composizione di genere è attualmente molto sbilanciata a sfavore del genere femminile. Il fenomeno, per quanto atteso, sta subendo un'accelerazione che richiede adeguata attenzione.

3. OBIETTIVI ED AZIONI

AZIONE 1 - PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

MACRO-OBIETTIVO 1

AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

L'Istituto si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti
- coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate.

MACRO –OBIETTIVO 2

AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA':

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.

L'Istituto si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato;
- non privilegiare nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;
- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

AZIONE 2 – ORARIO DI LAVORO

MACRO- OBIETTIVO 1

- mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari; promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;
- garantire il rispetto delle “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità” a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.

L’Istituto si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- Favorire l’equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all’interno dell’organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
- Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. Si darà la possibilità di concordare con il Dirigente di riferimento, nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio e organizzazione della struttura di appartenenza, forme particolari di flessibilità oraria, nell’ambito dell’orario di servizio e nel rispetto dell’obbligo orario contrattuale.
- Prevedere agevolazioni per l’utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate anche per poter permettere rientri anticipati.

Finalità strategiche

Favorire in una transizione significativa dal punto di vista organizzativo (l’introduzione dello smart working ordinario) le pari opportunità e la conciliazione tra lavoro ed impegni personali.

MACRO- OBIETTIVO 2

IMPLEMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO DELLO SMART-WORKING

- avviare lo smart-working nel periodo di emergenza Covid-19 come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo quanto indicato dai ministeri competenti, fino alla cessazione dello stato di emergenza;
- assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell’esperienza avviata di smart-working anche in via ordinaria, nell’ottica del potenziamento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc).

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

Sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- acquisire ed implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza ed offrire al personale momenti di formazione mirata all'utilizzo proficuo e sicuro di tali nuovi strumenti e tecnologie;
- ridefinire le forme organizzative e dei processi, mantenendo comunque la possibilità di interconnessione tra i lavoratori ed aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi di lavoro coinvolti;
- adeguare i propri sistemi di controllo interno in modo che siano compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;
- definire l'obiettivo di garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working.

AZIONE 3 - POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

1) Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 e piano assunzioni 2020.

Adozione dei provvedimenti di pianificazione del fabbisogno, adozione dei provvedimenti propedeutici al reclutamento di personale dipendente a tempo indeterminato.

Dare avvio al piano occupazionale con l'attivazione delle procedure di stabilizzazione dei tempi determinati, in subordine indizione di concorsi pubblici per esami.

2. Sviluppo di Carriera e Professionalità:

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche nello specifico:

- a. affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile;
- b. sviluppare il progetto "staffetta": cioè il progetto che coinvolga i lavoratori più "anziani" (anche nell'ottica di "sostenere" e valorizzare il ruolo all'interno dell'organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l'uscita dal lavoro) per favorire il passaggio di consegne ai dipendenti più giovani, del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso; si propone, a tal proposito, la messa a punto di una indagine specifica sul target lavoratrici/lavoratori nella fase finale della carriera lavorativa, fascia di età 61-65 anni, per evidenziare eventuali criticità/esigenze; nella cronologia da adottare per l'attuazione di tale progetto sarà opportuno tenere conto dei tempi legati ai pensionamenti imminenti e alla prevista procedura di stabilizzazione;
- c. proseguire nell'attività di miglioramento dei sistemi valutazione del merito, quali sistemi da utilizzare per lo sviluppo delle progressioni di carriera;

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

d. realizzare una mappatura delle competenze/conoscenze dei dipendenti e dei loro carichi di lavoro, al fine di poter meglio utilizzare le professionalità presenti in Istituto, evidenziando, quindi, quelle non presenti per stabilire, di conseguenza, percorsi formativi mirati ovvero per avviare procedure selettive di reclutamento dall'esterno. Tale mappatura potrebbe essere opportunamente realizzata quando la situazione organizzativa sarà più stabile dopo il superamento dell'emergenza pandemica.

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

3. Informazione:

a) assicurare una corretta e costante informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti;

b) effettuare monitoraggi di eventuali casi di mobbing all'interno dell'Istituto, a cura del CUG.

4. Benessere organizzativo:

Proseguire con la conduzione di un'indagine periodica sul benessere organizzativo. Si ritiene utile collocare la nuova indagine nel 2021 (facendo seguito a quelle del 2013 e del 2019) per analizzare gli effetti dell'introduzione e consolidamento dello smart working in modalità ordinaria nell'Istituto. Peraltro l'indagine sul lavoro agile all'IRES appena conclusa (settembre 2020) fornisce utili informazioni sulla fase transitoria.

Valorizzare le buone pratiche e le soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo.

5. Comunicazione interna

Migliorare sul piano della comunicazione interna per quanto riguarda processi e decisioni rilevanti sul piano organizzativo, anche traendo esempio, ove utile, dai processi partecipativi utilizzati per la Conferenza di Ricerca e per l'indagine interna sul lavoro agile. In proposito si ricorda anche di rendere sempre tempestivi ed accessibili i verbali del Board della ricerca.

6. Valutazione della performance

Il nuovo sistema si presenta molto articolato e organizzativamente complesso e potrebbe essere rivisto ed eventualmente semplificato sulla base dell'esperienza del primo anno di applicazione. Inoltre si ritiene che debba essere affrontata una criticità che si è costantemente manifestata negli ultimi anni, cioè la tardiva assegnazione degli obiettivi al personale.

7. Welfare aziendale

Si definisce Welfare Aziendale l'insieme delle iniziative volte ad incrementare il benessere e la salute del lavoratore e della sua famiglia.

Nel 2018 è stata condotta un'indagine conoscitiva per raccogliere le manifestazioni di interesse per la convenzione dell'Istituto al CRAL della Regione Piemonte. Successivamente si è proceduto al pagamento della quota prevista (2019). L'indagine è stata ripetuta nel 2019 e il Consiglio d'Amministrazione dell'IRES Piemonte si è già espresso in favore del pagamento della quota prevista per la conferma delle iscrizioni nel 2020.

Nel 2019 si è svolta un'indagine conoscitiva per raccogliere le manifestazioni di interesse al contributo dell'Istituto alla spesa dei dipendenti per utilizzo dei mezzi per raggiungere la sede di lavoro.

Per il 2021 si ripropone sia l'adesione al CRAL sia il contributo dell'Istituto alla spesa dell'abbonamento per l'utilizzo dei mezzi pubblici.

Si riassumono, qui di seguito, le azioni positive da adottare nel corso del triennio 2020/2022:

- 1) Ripetere l'indagine sul benessere organizzativo, aggiornandola alla data del 31 dicembre 2021 anche in funzione della maggiore diffusione del lavoro agile, prestando anche attenzione ad eventuali casi di mobbing;
- 2) organizzare nel mese di novembre 2020 un seminario di approfondimento sull'attuale sistema di valutazione, aperto al CUG, alle OO.SS., ed all'OIV in vista del suo aggiornamento obbligatorio (per quanto previsto dall'art. 7 comma 1 del d.lgs n.150);
- 3) avviare entro il 2021 il "progetto staffetta" che individui i protagonisti in collaboratori di età diverse, tali da trasferire ai più giovani, esperienze, conoscenze acquisite nel tempo.

La rendicontazione dell'attività svolta sarà a cura della direzione ed i risultati raggiunti peseranno nella misura del 5% sulla misurazione della performance organizzativa dell'ente.

4. DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (2020 – 2022) e sarà pubblicato per tutta la sua vigenza sul sito istituzionale dell'Ente, sezione "Amministrazione Trasparente".

4.1 AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

La necessità di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante “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”, competerà primariamente al CUG l’attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano.