



**Piano Azioni Positive (P.A.P.) periodo 2020-2022 ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 57 del D.lgs 165/2001”**

**PREMESSO**

CHE la Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

CHE le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

CHE il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

CHE, inoltre, la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

ATTESO CHE ai sensi dell’art. 49 del CCDI 2018-2020, definitivamente sottoscritto in data 02/10/2018, “L’Amministrazione si impegna a favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, il quale prevede che: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).”*

### **Introduzione al Piano triennale delle azioni positive 2020-2022**

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le iniziative programmate dall'IACP di Caltanissetta per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale. Le iniziative previste sono coerenti con il Piano della performance dell'Istituto e costituiscono parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e individualità, a contribuire al miglioramento della qualità della vita del personale e delle prestazioni ambientali alla collettività. Il triennio di riferimento del Piano è il 2020-2022; il documento è per sua natura in divenire ed è costruito in logica di scorrimento, con attualizzazione di anno in anno. La scelta delle azioni positive riportate nel documento scaturisce dall'analisi di dati e statistiche riguardanti il personale dell'Istituto. Il Piano delle azioni positive è approvato in sede di Delegazione trattante con gli Organismi di rappresentanza dei lavoratori, oltre che della dirigenza dell'Istituto. Attraverso questo strumento l'Istituto intende

- garantire la realizzazione della parità formale e sostanziale,
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta,
- incentivare la conciliazione casa/lavoro,
- promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere, sulla sicurezza nel luogo di lavoro, sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

### **Il CUG dall'IACP di Caltanissetta**

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (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, alla razza e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende 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. Il CUG dall'IACP di Caltanissetta sarà costituito con determinazione del Direttore generale (i nuovi componenti saranno nominati entro la fine dell'anno) a seguito della adozione di apposito Regolamento per il funzionamento del CUG. Il Comitato dall'IACP di Caltanissetta collabora con la rete dei CUG della Sicilia.

Questa Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, attraverso il seguente

### **Piano triennale delle azioni positive 2020-2022**

Il Piano prevede sei linee-aree di intervento. Alle diverse azioni già in essere (una fra tutte in materia di lavoro agile) si aggiungono altre misure proposte in coerenza con i recenti cambiamenti del contesto organizzativo. Di seguito si illustrano le aree d'intervento, presentate in ordine alfabetico, con i relativi obiettivi, azioni, indicatori, risorse coinvolte, costi esterni previsti. I termini "persone" e "personale" si riferiscono indistintamente a uomini e donne.

#### **Area Conciliazione tempi di vita e di lavoro**

##### **Obiettivo:**

migliorare l'organizzazione del lavoro adottando iniziative volte alla sperimentazione di nuove soluzioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

##### **Azioni previste**

1. ridefinire il numero di postazioni di telelavoro e lavoro agile ed i criteri di assegnazione – compatibilmente con la "tele lavorabilità" delle attività da svolgere e con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza – e impostare una indagine sulla soddisfazione dei soggetti coinvolti nel telelavoro (personale e responsabili) anche in termini di efficacia delle prestazioni;
2. predisporre il progetto per l'applicazione dello smart working dopo aver avviato la sperimentazione nel corso del 2020 in concomitanza con l'emergenza epidemiologica Covid-19.

##### **Indicatori:**

1. numero di posti in lavoro agile e somministrazione indagine sulla soddisfazione dei soggetti coinvolti (personale e responsabili) nei progetti di lavoro agile;

2. tempi di realizzazione (2021-2022).

### **Risorse coinvolte**

Servizio AA.GG., Direzioni Amministrativa, Generale e Tecnica, CUG, OO.SS.

Tempi 2020-2022

Costi esterni previsti (€/anno) 100 per postazione telelavoro.

### **Area Cultura della parità e delle pari opportunità**

#### **Obiettivo:**

promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.

#### **Azioni previste**

1. realizzare interventi formativi per dirigenza e titolari di incarichi di funzione sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo e per la diffusione dell'approccio assertivo;
2. rilevare le esigenze e le aspettative del personale con età superiore a 50 anni in materia di aggiornamento delle competenze professionali, in particolare digitali e sociali, in coerenza con la revisione del documento sulle competenze richieste alle posizioni di lavoro;
3. individuare i percorsi formativi per facilitare l'ambientamento del personale di nuovo ingresso nel contesto organizzativo;
4. pianificare azioni specifiche di tutoraggio e procedure per il trasferimento delle competenze del personale in uscita anche attraverso la sperimentazione di affiancamenti;
5. applicare il linguaggio di genere, compatibilmente con la necessità di salvaguardia della leggibilità dei testi;
6. promuovere maggiore consapevolezza sul tema dei comportamenti comunicativi e sulla comunicazione basata sul rispetto e la dignità delle persone al fine della prevenzione dei conflitti.

#### **Indicatori**

1. numero partecipanti effettivi/destinatari agli interventi formativi per dirigenza e titolari di incarico di funzione;
2. inserimento nelle proposte di Piano annuale di formazione 2021 e 2022 di iniziative in materia di aggiornamento delle competenze professionali, in coerenza con gli esiti della rilevazione;
3. inserimento nelle proposte di Piano annuale di formazione 2021 e 2022 di iniziative finalizzate all'ambientamento del personale di nuovo ingresso;
4. numero tutoraggi realizzati nelle strutture;
5. adozione formale dizionario di genere;
6. adesione formale al "Manifesto della comunicazione non ostile nella pubblica

amministrazione”, pubblicazione su sito web e intranet del Manifesto e di notizie relative ad eventi e contributi in tema.

### **Risorse coinvolte**

Servizio AA.GG., Servizio Sistemi Informativi / CUG, OO.SS., Consigliere/a di fiducia quando nominato/a.

Tempi: 2020-2022

Costi esterni previsti (€/anno) 11.000 per iniziative formative.

## **Area Monitoraggio ascolto e benessere**

### **Obiettivo**

promuovere l’attenzione ai bisogni del personale sui temi dell’organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo attraverso indagini ad hoc, l’eventuale attivazione di un “nucleo di ascolto” (Direttiva 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri), e l’adozione di strumenti permanenti di osservazione, monitoraggio e comunicazione con gli operatori e le operatrici.

### **Azioni previste**

1. costruire un set di indicatori (organizzativi, sociali, economici relativi a salute, bilanciamento tra vita professionale e familiare) sugli argomenti in esame per il monitoraggio “continuo” del contesto organizzativo;
2. progettare un’indagine sul benessere e il clima organizzativo, previa condivisione di eventuali metodi di rilevazione che consentano la confrontabilità dei dati con realtà organizzative analoghe e definire, anche tramite un questionario ad hoc ai dipendenti, le azioni di miglioramento da adottare in via prioritaria e le eventuali azioni correttive;
3. riesaminare il repertorio dei comportamenti organizzativi, in uso per la valutazione del personale dirigente e titolare di incarico di funzione, in ottica di promozione del benessere organizzativo.

### **Indicatori**

1. disponibilità set indicatori (organizzativi, sociali, economici relativi a salute, bilanciamento tra vita professionale e familiare);
2. progetto indagine sul benessere organizzativo per realizzazione nel 2021; proposizione di questionario ad hoc a supporto dell’individuazione delle azioni prioritarie entro febbraio 2022;
3. tempi di adeguamento del repertorio dei comportamenti.

### **Risorse coinvolte**

Servizio Controllo Interno Direzionale, Servizio AA.GG., Servizio Prevenzione e Protezione, / CUG, Consigliere/a di fiducia quando nominato/a.

Tempi 2020-2022

Costi esterni previsti (€/anno) per realizzazione indagine sul benessere organizzativo.

## **Area rafforzamento azione del CUG**

### **Obiettivo**

rafforzare la rete di relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale ed a livello nazionale (reti nazionali, ministeri, reti regionali), promozione delle iniziative proposte dal CUG.

### **Azioni previste**

1. rafforzare le competenze dei componenti del CUG e del personale delle Strutture a vario titolo coinvolto nella realizzazione del Piano delle azioni positive sulle materie che costituiscono oggetto dell'attività di tale organismo, al fine di agevolarne e potenziarne l'azione;
2. aggiornare la documentazione specifica (Regolamento sul funzionamento, Codice etico di comportamento, ecc.);
3. avviare e concludere la procedura di incarico per l'individuazione della/del Consigliera/e di fiducia;
4. partecipare alla rete CUG regionale attraverso le rappresentanze del CUG anche al fine di produrre una comune Carta della conciliazione;
5. partecipare alla progettazione e alla predisposizione di una banca dati tra gli Istituti siciliani dei casi di pertinenza del CUG e delle modalità di trattamento adottate;
6. sviluppare, attraverso il CUG, relazioni continuative con il sistema afferente alla Funzione pubblica al fine di pianificare obiettivi comuni, scambiare programmi e informazioni e collaborare alla realizzazione di percorsi formativi comuni e potenziare l'efficacia delle azioni intraprese sulle materie di competenza;
7. aggiornare e implementare la sezione della intranet dedicata al CUG.

### **Indicatori**

1. numero incontri promossi dalla rete partecipati dal CUG;
2. documentazione specifica aggiornata;
3. conferimento incarico figura Consigliere/a di fiducia;
4. realizzazione Carta della conciliazione;
5. progettazione e realizzazione banca dati casistiche;
6. numero corsi di formazione e numero di partecipanti effettivi su destinatari;

### **Risorse coinvolte**

CUG, Consigliere/a di fiducia quando nominato/a, Servizio AA.GG. e Avvocatura, Responsabile Prevenzione Corruzione, Staff Comunicazione e Informazione.

Tempi 2020-2022

Costi esterni previsti (€/anno) 2.000 per formazione.

## **Area Statistiche relative al personale e dati di genere**

### **Obiettivo**

ottimizzare la produzione statistica ai fini della migliore pianificazione delle azioni positive e per fornire supporto al CUG come previsto dalla Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

### **Azioni previste**

1. standardizzare e automatizzare la produzione di dati e informazioni necessari alla definizione del Piano triennale delle azioni positive;
2. produrre dati statistici fruibili dal CUG sulla base delle indicazioni contenute nella Direttiva 2/19.

### **Indicatori**

1 e 2. tempestività di produzione e fruizione di dati e informazioni.

### **Risorse coinvolte**

Servizio AA.GG., Servizio Sistemi Informativi / CUG, Consigliere/i di fiducia quando nominato/a.

Tempi 2020-2022

Costi esterni previsti (€/anno) -

## **AZIONI POSITIVE PREVISTE**

**Azione 1.** Commissioni di concorso e selezione: In sede di richieste di designazioni inoltrate dall’Istituto ad Enti esterni, ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne, richiamare l’osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

**Azione 2** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l’utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

**Azione 3** Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali. Laddove possibile incentivare il lavoro agile e la formazione da effettuare on line.

**Azione 4** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari attraverso l’affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

**Azione 5** In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani e minori, a richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi tempo circoscritti ed individuati. Questo Ente, a tal fine, ha già istituito l’istituto della Banca delle ore di cui all’art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000, disciplinandolo con l’art. 18 del vigente CCDI 2018-2020.

**Azione 6.** Istituzione, sul sito Web istituzionale, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa dell'Istituto.

La situazione del personale in servizio, infatti, è la seguente:

Lavoratori Dirigenti	Cat.D	Cat.C	Cat.B	Totale	
Donne		2	5	11	18
Uomini	3	10	5	8	26

#### **Lavoratori con funzioni di responsabilità**

Dei n. 9 Servizi in cui è articolata l'organizzazione, n. 2 P.O. sono assegnate a donne e n. 7 agli uomini.

#### **I livelli dirigenziali sono così rappresentati:**

Delle n. 4 Aree dirigenziali in cui è articolata l'organizzazione n. 3 sono assegnati a uomini.

**Durata del piano:** triennale, decorrente dal 2020 - 2022.

**Pubblicazione e diffusione:** il Piano è pubblicato sul sito WEB istituzionale dello IACP.

Nel periodo di vigenza del P.A.P., presso l'ufficio di Segreteria, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Caltanissetta, 01/09/2020

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to) arch. A. Mameli

---

Le R.S.U.  
(f.to) Rizza Danilo  
(f.to) Mauro Salvatore  
(f.to) Campione Pierluigi  
(f.to) Scarsi Alessandro