



**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2022-2024**

INDICE

1. PREMESSA NORMATIVA

2. ANALISI PER GENERE DEL CONTESTO INTERNO

2.1 CONSIDERAZIONI

3. PRINCIPI OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

PREMESSA NORMATIVA

Il D.lgs. 11/04/2006 n. 198 (*“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*), come seguito alla legge n. 125/1991 (*“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro”*), stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano *“piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambiti rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*, tendendo, in tal modo, a realizzare l’uguaglianza sostanziale fra uomini e donne. In relazione a tale Piano, peraltro, la Direttiva 23 maggio 2007, più nota come *“Direttiva Nicolais - Pollastrini”*, ha meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, sottolineando, in particolare, l’eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, l’organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l’importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità.

Il Decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall’art. 21 della L. n. 183/2010), inoltre, dispone (art. 7, comma 1) che *“le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, (...)”*, non solo in ordine all’accesso, al trattamento, e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla *“sicurezza sul lavoro”*.

Lo stesso testo da ultimo citato stabilisce (art. 7, comma 1, periodo finale) che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* ed anche a tale scopo impone ad esse di costituire un *“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (C.U.G.), su cui sono state impartite, di recente, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, attraverso i Ministri competenti, specifiche linee guida riguardanti le modalità di funzionamento.

Anche alla luce di tali norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità e di opportunità, questa Agenzia, attraverso il presente Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità prende atto delle disposizioni vigenti e valorizza, nel presente testo, il cambiamento normativo estendendo, adeguatamente, il campo delle azioni positive da intraprendere nel triennio 2022-2024.

ANALISI PER GENERE DEL CONTESTO INTERNO

In via preliminare non si può prescindere da una ricognizione sulla attuale ripartizione per genere dell'organico di Aliseo (personale a tempo indeterminato in servizio al 31 gennaio 2022), riscontrando così che non sono presenti situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, come risulta dalla tabella che segue:

Suddivisione personale per genere e categoria al 31/01/2022 Categoria	Maschi	Femmine	Totale
B	11	7	18
C	5	15	20
D	1	6	7
Direttore	1		1
Posizionati (D)	3	4	7
Totale	21	32	53

Suddivisione per fascia d'età

	25-29	30-40	41-50	51-64	65-67
Maschi	1	4	5	11	
Femmine	2	5	6	17	2
% sui totali	5,66	16,98	20,75	52,83	3,77

Suddivisione per Servizio

Servizio	Maschi	% su totali	Femmine	% su totali	Totale
Servizio Affari e Istituzionali e Giuridica Amm. Personale	1	1,88	3	5,66	4
Servizio Contabilità' Bilancio Econ Amm. Personale			3	5,66	3
Servizio Abitativo	3	5,66	3	5,66	6
Servizio Sistemi Informativi	1	1,88			1
Servizio Gestione Operativa delle residenze universitarie	7	13,20	5	9,43	12
Servizio Appalti Contratti Servizi			4	7,54	4

Tecnici					
Servizio Benefici Economici			6	11,32	6
Servizio Ristorazione, Sport, Cultura e Comunicazione	8		7	13,20	15
Servizio Orientamento			1	1,88	1
Comando			1	1,88	1

PART – TIME

	25-29	30-40	41-50	51-64	65-67	Totale
Maschi			1	1		2
Femmine			2	3		5

SMART WORKING

	25-29	30-40	41-50	51-64	65-67	Totale
Maschi			1			1
Femmine		1	3	3		7

L. 104/92

	Maschi	Femmine	Totali
L. 104/92	3	2	5

CONSIDERAZIONI

Da un'analisi dei dati sopra esposti si possono trarre le seguenti considerazioni:

1) Parità di genere. La presenza femminile tra il personale dell'Agenzia è cresciuta nell'ultimo triennio fino a raggiungere a gennaio del 2022 il 60,37%. Le procedure concorsuali finalizzate al reclutamento del personale posti in essere da ALISEO nel corso del 2021 hanno registrato una maggior presenza di donne sia tra i candidati che tra i vincitori in quasi tutti i profili professionali.

2) Diminuisce l'età anagrafica dei dipendenti. Il 53% circa dei dipendenti di Aliseo copre la fascia di età compresa tra i 51-64 anni in flessione rispetto al dato registrato nel 2019 che si attestava al 60% circa, si registra infatti un 5,66% nella fascia 25-29 (il dato era pari a zero nella precedente rilevazione) e un aumento della fascia 30-40 che passa da 9,68% a 16,98%. Diminuisce anche il dato della presenza nella fascia 65-67 che passa dal 9,68 al 3,77.

Dati, quelli sopra riportati, in linea con la media nazionale: l'età media (in leggero calo) nella PA è di 50

anni, con ampie differenze tra i comparti: supera i 55 anni in enti come Cnel, Presidenza del Consiglio e Carriera Penitenziaria, è di 39 anni nelle Forze Armate. Gli over 60 rappresentano il 16,3%, gli under 30 appena il 4,2%¹.

Il rinnovamento, non solo generazionale, che sta interessando il settore pubblico in generale e nello specifico quello dell'Agencia induce a pensare a cambiamenti sostanziali senza adagiarsi sui traguardi già raggiunti. Nel 2021 per Aliseo si è aperta una nuova stagione di concorsi che proseguirà nel prossimo triennio con l'intento di consentire un ampio turn over e al tempo stesso un rafforzamento dei servizi resi.

3) Prevalenza di genere

Nei servizi amministrativi e di staff vi è una forte predominanza del genere femminile, dove è netta la prevalenza di lavoratrici impiegate soprattutto nella categoria C (28,30% sulla totalità dei dipendenti) e D posizionati (57,14 nella categoria). Quattro dei nove servizi di Aliseo contano il 100% di presenza di donne: il servizio Contabilità, Bilancio e Economica dell'Amministrazione del Personale, il servizio Appalti Contratti Servizi Tecnici, il Servizio Benefici Economici, il Servizio Orientamento, mentre il Servizio Sistemi Informativi non ha presenza femminile considerata l'esiguità del numero di lavoratori (1).

4) Gli strumenti di conciliazione.

Il part-time.

L'osservazione dei dati sulla fruizione delle differenti possibilità di articolazione flessibile dell'orario di lavoro per dipendenti con particolari esigenze familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani) è una area di significativo interesse. Nel 2021 le donne, prevalentemente occupate nella categoria C, ricorrono più degli uomini al contratto di lavoro a tempo parziale. In campo femminile, la scelta di ridurre l'orario di lavoro è principalmente legata al lavoro di cura. Da questi primi dati emerge ancora una volta che la cura della famiglia è soprattutto a carico delle donne. E' opportuno rilevare che, nonostante la normativa vigente preveda la possibilità di ricorrere ad una percentuale di utilizzo di questa forma contrattuale non superiore al 25% della dotazione organica per ogni categoria, il part-time in questa Agencia è chiesto solo dal 13,20% del totale dei dipendenti. Ciò è probabilmente dovuto, oltre che a ragioni economiche, anche al fatto che l'Agencia ha adottato una forma di flessibilità dell'orario di lavoro adeguata alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

L. 104/1992.

Per quanto riguarda l'uso degli istituti previsti per i permessi richiesti da un genitore, dal coniuge o da un familiare per assistere un parente o affine entro il secondo grado di parentela, nel corso del 2021 il 9,43% del personale, in maniera quasi paritaria fra lavoratrici e lavoratori (3 maschi e 2 femmine), ha usufruito dei permessi ai sensi della L.104/1992.

Il piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, (dove raggiunge il 57,14 %) deve essere quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, ad incrementare il livello del benessere lavorativo nell'Agencia ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il presente Piano evidenzia dapprima i principi cui deve uniformarsi l'attività dell'Agencia, quindi gli obiettivi che Aliseo intende realizzare in materia nel triennio 2022/2024 e infine elenca la specifica delle concrete ed innovative azioni positive che si intendono perseguire.

1 Fonte: Forum PA 2021

SMART WORKING

In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e cercando, dall'altro, di differenziare tale nuova modalità dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione). Come noto durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con legge 24 aprile 2020, n. 27.

Questo ha sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni nonché la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni. Tuttavia, in ragione della nuova positiva fase dell'esperienza pandemica, è stato necessario porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale individuando quale via per lo sviluppo del lavoro agile nella pubblica amministrazione quella della contrattazione collettiva e quella della disciplina da prevedersi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

In attesa di quanto sarà previsto nei CCNL per tutti i comparti si applicano le linee guida in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni ai sensi del Decreto 8 ottobre 2021 (in G.U. 13 ottobre 2021, n. 245) del Dipartimento della funzione pubblica, "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" e che hanno l'obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, che concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata. In tal senso, l'accesso allo smart working attraverso la predisposizione di accordi individuali, si propone di delineare la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa c.d. agile avendo riguardo al diritto alla disconnessione, al diritto alla formazione specifica, al diritto alla protezione dei dati personali, al regime dei permessi e delle assenze ed alla compatibilità con ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale.

ALISEO ha provveduto alla sottoscrizione degli accordi individuali con i dipendenti che hanno presentato istanza, a seguito dell'approvazione di apposite disposizioni in grado di conciliare le esigenze di servizio con quelle dei propri dipendenti.

PRINCIPI, OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, Aliseo si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi di carattere generale che Aliseo intende perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o *mobbizzanti*;

- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti azioni positive:

- a) Istituzione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) ;
- b) garantire e consentire il pieno funzionamento del C.U.G. potenziandone il supporto, in particolare per l'attuazione del regolamento e suo funzionamento;
- c) verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- d) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- e) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza;
- f) miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro part-time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente: maggiore flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, nel rispetto del regolamento in vigore;
- g) incentivare lo smart – working al fine di consentire ai dipendenti di conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della produttività dell'agenzia;
- f) promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità. Pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive e monitoraggio periodico delle attività svolte;
- g) aggiornamento nel sito internet istituzionale dell'area dedicata alle pari opportunità e dell'informazione sull'attività del C.U.G.;
- h) collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- i) nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, Aliseo si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. La dotazione organica dell'Agenzia deve essere strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere;
- j) le attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time;
- k) pur in assenza di attività formativa all'interno dell'Agenzia i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione delle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati;
- l) prevedere riunioni di area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Co.dir.