

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2021/2023

## QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo, il quadro normativo fornisce una serie di strumenti.

La L. 10 aprile 1991, n. 125, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro", ora disciplinate dagli artt. 44 e seguenti del "Codice delle pari opportunità", ha introdotto le "azioni positive" ai fini della realizzazione di una parità sostanziale.

Il D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 prima e il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", hanno esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento e i principi di cui al d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e alla legge 10 aprile 1991 n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". L'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" di detto decreto, specifica le azioni positive come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e prevede all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto 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" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Tali piani hanno durata triennale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali e in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie sin tanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, evidenzia l'importanza del fatto che le amministrazioni pubbliche svolgano un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

La Direttiva pone obiettivi di attuazione completa delle disposizioni normative vigenti, di facilitazione dell'aumento della presenza di donne in posizioni apicali e di sviluppo di best practice, di orientamento delle politiche di gestione delle risorse umane grazie a specifiche linee di azione.

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità nella gestione del ciclo della performance, a partire dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa che deve prevedere anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Inoltre, l'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183 c.d. "Collegato Lavoro" è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs.

30 marzo 2001, n. 165.

In particolare, il novellato art. 7 esplicita che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.” allargando l’ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, quali a esempio gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”.

Le successive integrazioni all’art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 hanno previsto l’istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

A ciò si aggiunge il D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Inoltre, l’art. 28, comma 1 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ha reso esplicito l’obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Il D.Lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l’art. 38septies, “Bilancio di genere” nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. In base a tale articolo, il Ministero dell’economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato “un’apposita sperimentazione dell’adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.

Infine, la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”, auspica l’avvio di un processo di riorganizzazione volto all’equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento di livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

Da ultimo, la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 reca indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della L. 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole per l’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

## PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Agenzia Piemonte Lavoro (di seguito APL) per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea dedicata all'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana e in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- ◆ Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
- ◆ Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione.
- ◆ Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici.
- ◆ Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.
- ◆ Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.
- ◆ Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali

- Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** vengono definite misure temporanee. Sono misure “**speciali**” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “**temporanee**”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione vita lavoro, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

### L'IMPEGNO DI APL

APL, con determinazione del Direttore n 249 del 30/5/2012 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che, ha fra i propri compiti quello di promuovere l'implementazione di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

L'impegno che APL si assume con l'adozione del Piano triennale di Azioni Positive 2021-2023 è di offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori uno strumento di prevenzione di situazioni di malessere e disagio nel contesto lavorativo. Occorre migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

Valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell'azione amministrativa: implementare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite e implicite di discriminazione e l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per adattarlo ai cambiamenti e migliorarne l'efficacia, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

## 1. AGENZIA PIEMONTE LAVORO: MISSION E SERVIZI

L'Agenzia Piemonte Lavoro, istituita con L.R. n. 41/1998, è un ente strumentale della Regione Piemonte, dotato di personalità giuridica pubblica, avente autonomia patrimoniale e contabile, nell'ambito delle risorse assegnate dal bilancio regionale. La L.R. n. 34/2008, nel dettare norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, della sicurezza e regolarità del lavoro, agli articoli 6, 7 e 8 disciplina più nel dettaglio funzioni organi e modalità di funzionamento dell'agenzia.

Con il varo della nuova riforma in materia di lavoro ed ammortizzatori sociali (D.Lgs. 150/2015 e s.m.i.) e con il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e politiche attive, anche rispetto lo specifico mutato quadro piemontese, il ruolo e le funzioni dell'Agenzia Piemonte Lavoro hanno subito un notevole cambiamento.

La Mission istituzionale di APLsi incentra oggi, in base a quanto previsto dalle disposizioni legislative, principalmente su questi aspetti:

- erogare servizi e misure di politica attiva del lavoro di cui all'art. 18 c. 1 del D.lgs. 150/2015, nonché i servizi per il collocamento mirato dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e dell'avviamento a selezione nei casi previsti dall'art. 16 della L. n. 56/1987 attraverso le proprie strutture territoriali denominate centri per l'Impiego;
- esercitare compiti a beneficio della Regione di assistenza tecnica e monitoraggio delle politiche attive del lavoro;
- supportare le attività di programmazione nell'ambito del Programma Operativo Regionale del Fondo Sociale Europeo e di altri programmi nazionali e comunitari;
- fornire supporto ai lavoratori e alle imprese attraverso il programma comunitario EURES atto a favorire la libera circolazione dei lavoratori all'interno dello spazio economico europeo;
- svolgere compiti di ricerca e studio finalizzati all'innovazione dei servizi per il lavoro;

APL può inoltre stipulare, allo scopo di ampliare l'offerta dei servizi agli utenti e in relazione a specifici bisogni, convenzioni con enti locali o accordi con organismi pubblici e privati ovvero supportare, su richiesta, gli enti locali e le loro associazioni per la progettazione e realizzazione di programmi e di interventi connessi alle politiche ed ai servizi al lavoro.

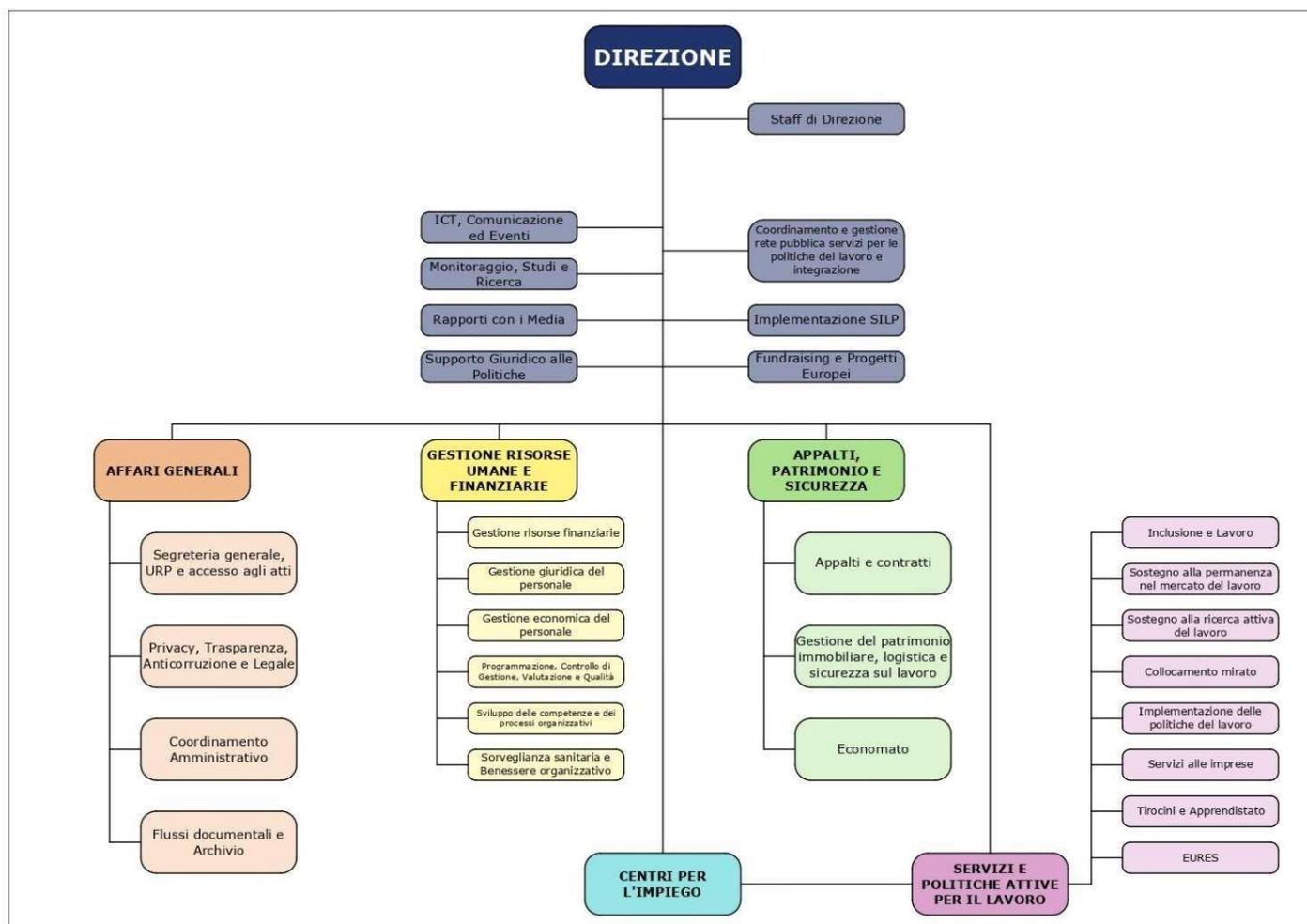
L'Agenzia inoltre collabora, d'intesa con gli uffici regionali competenti, al monitoraggio delle attività di formazione professionale, materia di competenza regionale ai sensi dell'art. 117 della Costituzione e svolge, nel rispetto degli indirizzi della Giunta regionale, compiti di supporto alle attività di programmazione del Fondo Sociale Europeo (FSE) e di altre iniziative a valere sui Programmi Operativi Nazionali e su Fondi specifici del MLPS, regionali o comunitari. Esercita inoltre compiti di assistenza tecnica e monitoraggio nei confronti della Regione Piemonte, in relazione alle funzioni di programmazione, di indirizzo e di coordinamento delle politiche attive del lavoro, nonché a quelle relative alla regolazione e organizzazione dei servizi per il funzionamento del mercato del lavoro regionale (funzioni attribuite dal D.Lgs. n. 150/2015 a Regione Piemonte).

Infine, APL svolge anche il compito di supporto tecnico alla Consigliera/Consigliere di Parità, secondo quanto previsto dall'articolo 15, comma 4, del più volte citato D.Lgs. n. 198/2006.

## 2. APL: MODELLO ORGANIZZATIVO E DOTAZIONE DELLE RISORSE UMANE AL 31.12.2020

Al fine di individuare soluzioni organizzative e di efficientamento necessarie a innalzare i livelli di performance di erogazione dei servizi pubblici per l'impiego e garantire i LEP, la Direzione di APL, a partire dal 2020, ha avviato un percorso metodologico e operativo che ha come obiettivo la ridefinizione della struttura organizzativa e la reingegnerizzazione dei processi, in un'ottica di Lean Organization.

Ad oggi, la nuova struttura organizzativa di APL è articolata in Settori, unità organizzative di I livello e in Servizi, unità organizzative di secondo livello, così come illustrati nell'organigramma di seguito riportato. I Settori vanno intesi quali "strutture complesse", sia in ragione dell'elevato grado di complessità delle attività gestite (in termini di dimensione, strategicità, relazioni, competenze comportamentali e tecnico-specialistiche richieste), sia in relazione all'esistenza di due funzioni dirigenziali subordinate all'interno della medesima organizzazione (Direttore e Dirigente). Per i singoli Settori vengono declinate le "attività elementari". Il disegno della microstruttura, e quindi l'articolazione interna dei Servizi in Uffici, che potrà valorizzare il lavoro sin qui svolto di individuazione ed analisi delle "attività elementari", sarà valorizzato nel corso del 2021. In merito alla Macrostruttura organizzativa, rappresentata graficamente con l'organigramma sotto richiamato (Determinazione del Direttore n. 96 del 25.02.2021 e Determinazione del Direttore n. 100 del 01.03.2021) si è disposta una riorganizzazione dell'intero sistema come naturale prosieguo sia dell'analisi dei processi sopra esposta, sia delle risultanze dei piani di potenziamento attuati. A seguire è stato necessario adeguare gli ambiti di responsabilità organizzative definiti con la Determinazione del Direttore n. 101 del 01.03.2021 con cui è stato approvato il nuovo assetto delle posizioni di APL e la relativa graduazione della totalità delle PO.



Organigramma Agenzia Piemonte Lavoro

L’Agenzia attualmente è costituita da una struttura centrale, denominata sede direzionale in Torino, 31 Centri per l’Impiego e 13 sedi decentrate (denominate antenne) dislocati sul territorio regionale piemontese. La nuova struttura di Agenzia Piemonte Lavoro conta attualmente 606 unità, di cui 491 operano esclusivamente nelle sedi dei Centri per l’Impiego dislocate sul territorio regionale e 115 nella struttura centrale su attività di staff, coordinamento politiche del lavoro, o monitoraggio, oltre alle attività essenziali per la tenuta della struttura (amministrazione, personale, logistica, legale, digitalizzazione). A questo personale si sommano un Direttore e 2 dirigenti (regionali in avvalimento).

**Dotazione organica al 1 gennaio 2021**

<b>Quadrante</b>	<b>Ente Appartenenza</b>	<b>Totale</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>Direttore</b>	<b>Dirigente</b>
<b>DIREZIONE</b>	<b>Totale</b>	<b>115</b>		<b>5</b>	<b>63</b>	<b>44</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
	Regione Piemonte	15		2	10	1		2
	Agenzia Piemonte Lavoro	100		3	53	43	1	
<b>CMTO</b>	<b>Totale</b>	<b>267</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>201</b>	<b>47</b>		
	Regione Piemonte	124	3	14	93	14		
	Agenzia Piemonte Lavoro	143		2	108	33		
<b>NORD EST</b>	<b>Totale</b>	<b>70</b>		<b>11</b>	<b>33</b>	<b>23</b>		
	Regione Piemonte	17		3	5	1		
	Agenzia Piemonte Lavoro	43		9	28	22		
<b>SUD EST</b>	<b>Totale</b>	<b>88</b>		<b>9</b>	<b>48</b>	<b>31</b>		
	Regione Piemonte	55		9	31	15		
	Agenzia Piemonte Lavoro	33			17	16		
<b>NORD OVEST</b>	<b>Totale</b>	<b>66</b>		<b>17</b>	<b>35</b>	<b>14</b>		
	Regione Piemonte	42		17	18	7		
	Agenzia Piemonte Lavoro	24			17	7		
<b>Totale</b>		<b>606</b>	<b>3</b>	<b>61</b>	<b>380</b>	<b>159</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

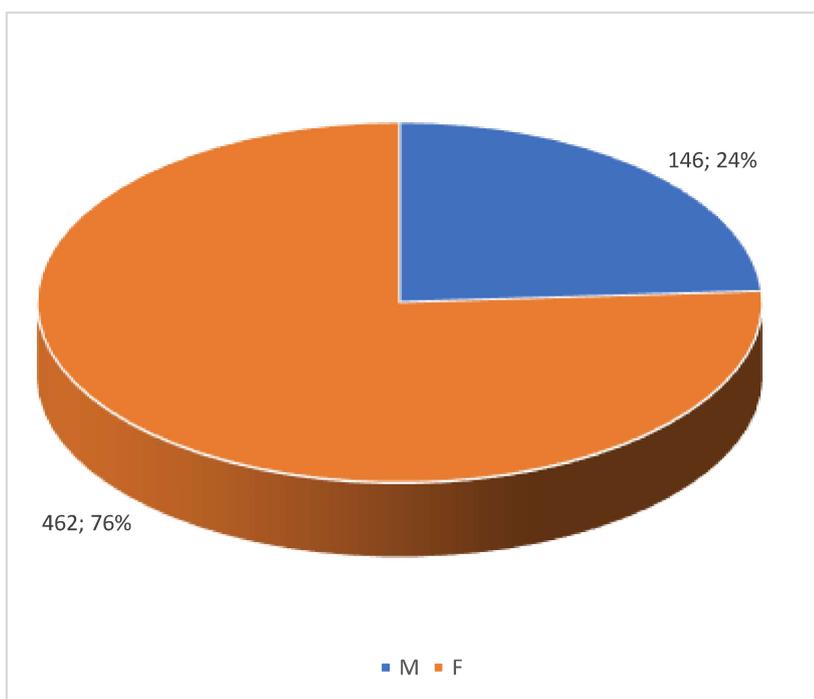
*Dotazione organica, categoria, ente di appartenenza e quadrante*

Occorre precisare che le procedure concorsuali hanno prodotto un numero di idonei nelle graduatorie (oltre ai 47 vincitori), pari a 326 unità e che tali unità, al netto delle rinunce, risultano inferiori rispetto alle necessità dell’Agenzia che pertanto procederà ad avviare le procedure amministrative necessarie per arrivare a completare il quadro delle assunzioni e ad implementare la dotazione organica nel 2021. L’attuazione di tale significativo piano delle assunzioni, rende ancor più necessario il processo di adeguamento della struttura organizzativa sopra sommariamente descritta, per dare le fondamenta a quello che sarà un ente complesso e di considerevoli dimensioni. Se la prima tranches di assunzioni, prevista dal D.M.74/2019, è intervenuta in prima battuta sulla condizione generale di carenza di personale in cui versavano i Centri per l’Impiego, con il reclutamento futuro di nuovo personale, gli ulteriori ingressi saranno finalizzati sia a proseguire nell’opera di rafforzamento dell’ossatura organizzativa dell’Agenzia e dei servizi erogati, ma anche a investire nel potenziamento di tutte quelle attività strategiche cd. “di servizio”: analisi del mercato del lavoro, valutazione delle politiche, servizi alle imprese, orientamento specialistico.

### 3. ANALISI DI GENERE

Al 31.12.2020 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini e donne:

Dipendenti n. 608  
 Donne n. 462  
 Uomini n. 146



Personale suddiviso per genere al 31.12.2020

Le dipendenti rappresentano il 76% del totale.

Rispetto alla distribuzione per categoria contrattuale, si osserva come il 65% delle donne è in categoria C contro il 56% degli uomini, mentre nella categoria D vi sono il 25% del totale delle dipendenti femminili e il 31% del totale dei dipendenti maschili.

Rispetto alle posizioni apicali si contano due dirigenti uomini e una dirigente donna.

	Donne	%	Uomini	%
Categoria A	0		3	
Categoria B	46	10%	15	10%
Categoria C	301	65%	81	56%
Categoria D	115	25%	45	31%
Dirigenti	1		2	

Personale suddiviso per genere e categoria

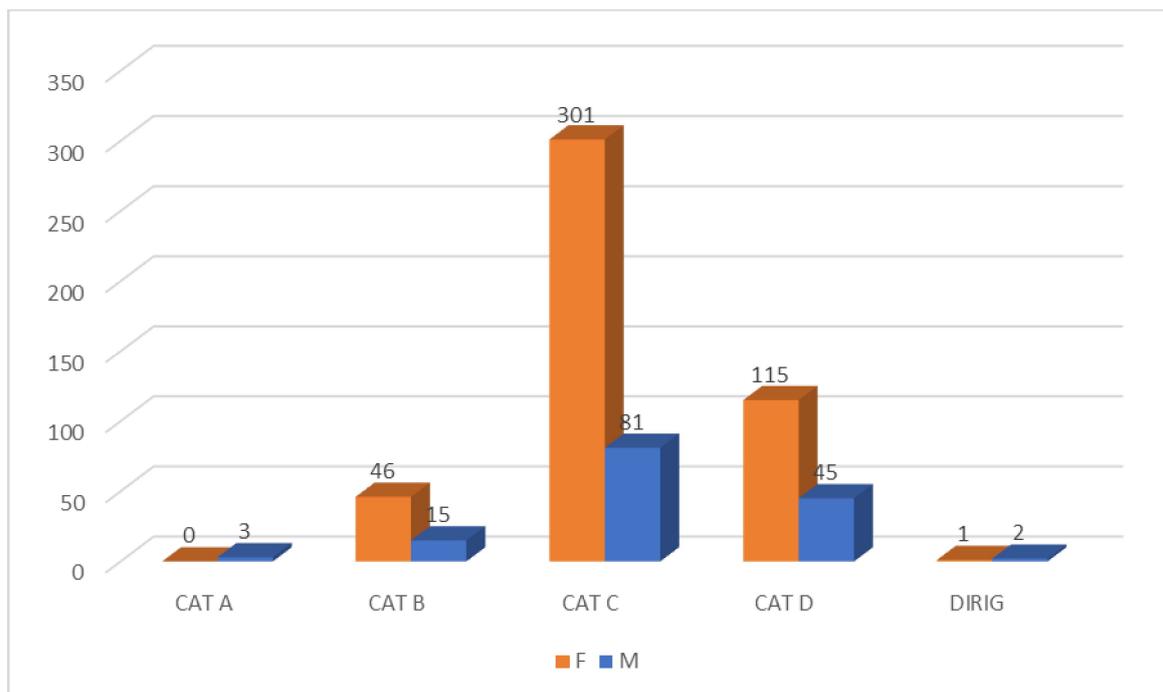


Grafico: Personale suddiviso per genere e categoria

Osservando la distribuzione per età il rapporto tra uomini e donne appare meno sbilanciato per le classi di età 35-39 e 50-54 (29,3% di uomini) e 40-44 (27,1%). I/le dipendenti under30 sono 23 (39% di uomini). Le classi con più presenza femminile, in termini relativi, sono 31-34 e 55-59 (18,9% di uomini).

Fascia età	Donne	Uomini	Totale	% M/F
30≤	14	9	23	0,391
31-34	30	7	37	0,189
35-39	29	12	41	0,293
40-44	51	19	70	0,271
45-49	92	23	115	0,200
50-54	70	29	99	0,293
55-59	90	21	111	0,189
60-64	83	21	104	0,202
65+	3	5	8	0,625

Personale suddiviso per genere e classi d'età

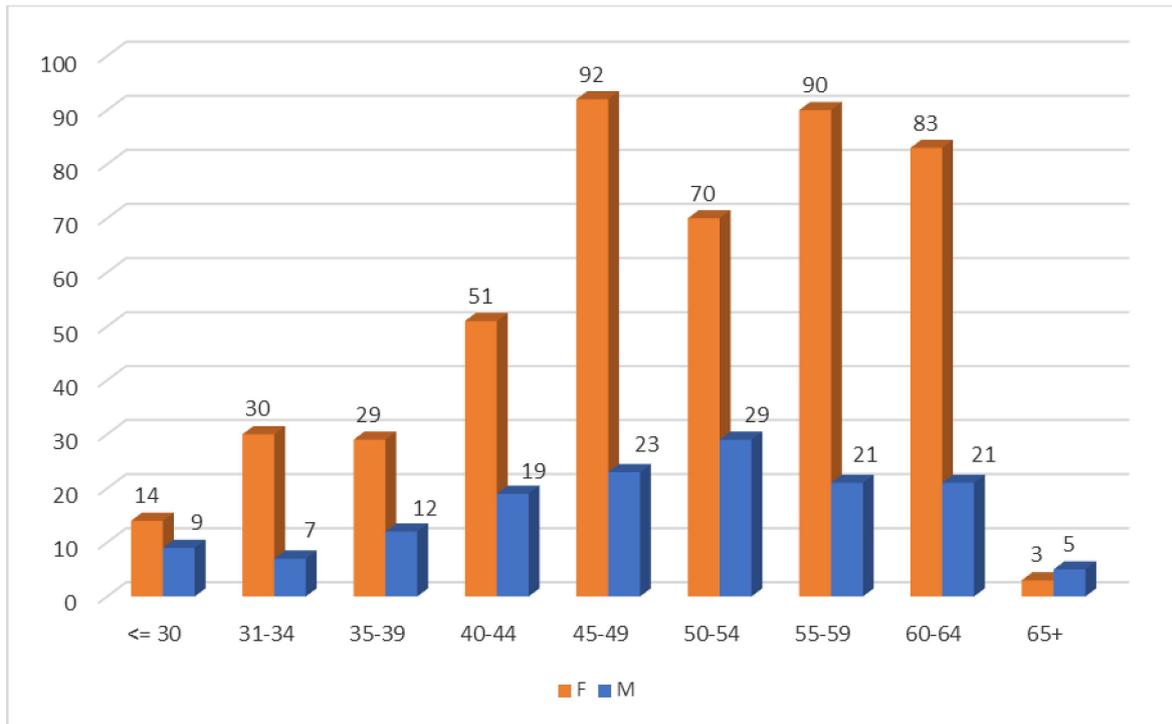


Grafico: Personale suddiviso per genere e classi d'età

#### 4. OBIETTIVI ED AZIONI DEL PIANO

APL intende attivare, attraverso il presente piano, un'azione coordinata volta alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, anche attraverso la valorizzazione della diversità quale valore distintivo di una moderna amministrazione.

Anche se la struttura dell'Agenzia, in seguito alla riorganizzazione ai sensi della L.R. n. 23/2015, mostra una netta prevalenza di presenza femminile (76% del totale), risulta strategico proseguire il lavoro iniziato finalizzato alla promozione delle pari opportunità, anche rispetto alla ripartizione dei compiti e delle mansioni, e alla realizzazione di attività volte a migliorare il benessere organizzativo e prevenire il rischio di stress lavoro-correlato.

A tal fine, è stato elaborato il presente Piano Triennale di Azioni Positive per gli anni 2021-2023. Il piano si sviluppa in obiettivi da raggiungere, suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione di tali azioni, saranno coinvolte tutte le unità organizzative dell'Ente, ognuna per la parte di propria competenza.

#### OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

##### Obiettivo 1

Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

##### Azioni

- Supportare l'attività del CUG, mettendo a disposizione gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti.
- Prevedere specifici momenti formativi in merito al codice etico e al codice di comportamento, in coerenza con le disposizioni di cui all'articolo 7, comma 4 del D.lgs. n. 165/2001.

##### Obiettivo 2

Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia, anche attraverso l'istituto dello smart working

##### Azioni

- Assicurare a ogni dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile, mediante l'utilizzo del debito/credito, meccanismo di compensazione dell'orario di lavoro che permette di lavorare maggiormente in alcuni giorni rispetto ad altri e di accantonare le ore aggiuntive per utilizzarle secondo le proprie necessità, nei limiti previsti dal regolamento interno.
- Agevolare il personale che si trova in difficoltà nel conciliare la vita professionale con la vita familiare per problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori (es. cura di familiari malati), compatibilmente con le primarie esigenze organizzative dell'Ente.
- A partire dall'esperienza virtuosa dell'implementazione dell'istituto dello smart working, iniziata nel 2020 in ragione della situazione di emergenza sanitaria venutasi a creare con l'epidemia di Covid-19, sostenere il ricorso a tale istituto, nell'ottica di agevolare la conciliazione dei tempi, grazie a una gestione autonoma e flessibile degli orari di lavoro e alla riduzione/eliminazione del tempo utilizzato per lo spostamento casa/sede di lavoro.

### **Obiettivo 3**

Programmare attività formative dirette a tutto il personale dipendente che consentano la crescita professionale delle dipendenti e dei dipendenti, rispettando le pari opportunità

#### **Azione**

- Garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, privilegiando, laddove possibile, il ricorso alla modalità e-learning (es. istituzione del “giovedì della formazione”, giornata dedicata in via preferenziale allo svolgimento dei corsi).
- Assicurare la partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale interni ed esterni.
- Approvare annualmente un piano di formazione – a cui APL attribuisce un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane – che concili le esigenze dell’amministrazione e delle/i dipendenti, consentendo a tutti uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere.

### **Obiettivo 4**

Promuovere la salute dei dipendenti e il benessere organizzativo

#### **Azioni**

- Avviare la valutazione del clima e del benessere organizzativo percepito da parte delle/dei lavoratrici/ori, attraverso la somministrazione del questionario sullo Stress Lavoro Correlato (SLC), ai sensi del D.Lgs. 81/2008, e adottare le relative iniziative informative e formative.
- Attivare lo Sportello d’ascolto, sperimentazione di uno spazio (virtuale) dedicato alle/ai dipendenti che intende fornire loro gli strumenti utili per migliorare il lavoro di gruppo, gestire i contrasti, affrontare i cambiamenti e lo stress derivante.
- Tutelare la dignità e il benessere sul luogo di lavoro anche attraverso l’adozione del codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche (anti-mobbing).
- Realizzare attività per la promozione di welfare aziendale, compatibilmente con la normativa contrattuale e la situazione di emergenza sanitaria vigente.

### **Obiettivo 5**

Comunicazione e diffusione delle informazioni e delle iniziative messe in atto sui temi di pari opportunità

#### **Azioni**

- Promuovere lo scambio e il confronto con le/i lavoratrici/ori, agevolando l’invio alla CUG di osservazioni, suggerimenti o anche segnalazioni di eventuali problemi riscontrati o situazioni non conformi agli obiettivi del presente documento, in modo da poter mettere in atto azioni correttive e tendere a un miglioramento costante.
- Garantire ampia diffusione del presente Piano triennale delle Azioni Positive, in un’ottica di massima condivisione degli obiettivi e delle azioni programmate.
- Realizzare documenti informativi per il personale che raccontino il lavoro del CUG, da rendere disponibili sulla intranet e da aggiornare periodicamente.

**Obiettivo 6**

Fornire pari opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità al personale di genere maschile e femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni incentivi

**Azioni**

- Creare un ambiente di lavoro stimolante e proiettato al miglioramento delle performance dell'ente.
- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino le/i dipendenti meritevoli, attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

**5. DURATA E MONITORAGGIO DEL PIANO**

Il Piano delle Azioni Positive ha durata triennale (2021-2023) e verrà pubblicato sul sito dell'ente, nella sezione Amministrazione Trasparente.

Nel periodo di vigenza, il presente Piano sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il piano del triennio successivo.