

CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA



Commissione Organizzazione

PARERE

**Piano Triennale di Azioni Positive
2017/2019**

Roma 20.09.2017

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- ❑ D. Lgs n. 165 del 30/3/2001, art. 57 comma 1 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" con cui sono stati imposti dal legislatore alcuni tipi di *Azioni Positive* D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 246 del 28/11/2005 - che prevede l'obbligo dell'adozione del "Piano Triennale di Azioni positive" per le PP. AA. e sanzioni per l'amministrazione inadempiente;
- ❑ D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006, Art. 48, comma 1, da cui emerge che il Piano di Azioni Positive debba assicurare *"la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità"* nonché *"realizzi la migliore utilizzazione delle risorse umane nella P.A."* aggiungendo che i Piani devono promuovere l'inserimento delle donne nei settori dove sono sottorappresentate;
- ❑ D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006, art.42 dove viene esplicitato il significato del termine "azione positiva";
- ❑ Direttiva "Nicolais – Pollastrini" del 23/5/2007 nella quale si specificano, tra l'altro, i campi di intervento delle Azioni Positive fra cui l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento, la gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa;
- ❑ D.lgs n. 150 /2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- ❑ L. 183 del 4/11/2010, art.21 (c.d. Collegato Lavoro) integrato dall'art. 7 comma 1 lett. C del D.Lgs 165 del 30/3/2001 dove si richiede, tra l'altro, alle PP.AA. di adoperarsi attivamente per eliminare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nelle fasi del lavoro pubblico quali l'accesso, il trattamento economico, le condizioni di lavoro, la formazione, le promozioni e la sicurezza sul lavoro;
- ❑ Direttiva del 4/3/2011 "Linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" nella quale si esplicitano i ruoli e le funzioni dei CUG;
- ❑ L. 124/2015 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";
- ❑ D.lgs n. 90/2016 art. 9 "Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'art. 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196" in materia di bilancio di genere;
- ❑ D.P.R. n. 105/2016 "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni";

- ❑ D.P.C.M. n. 3/2017 "Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere al conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
- ❑ Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019, adottato con delibera n.11 del 12 luglio 2017 dal Consiglio di indirizzo e Vigilanza;
- ❑ Piano della *performance* 2017-2019, adottato con delibera n.4 del 27 aprile 2017 dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza;

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Al momento le aree d'intervento con i relativi obiettivi e azioni risultano essere le seguenti:

➤ **PREVENZIONE**

- Salute e sicurezza sul lavoro: una questione anche di genere

➤ **CONCILIAZIONE VITA LAVORO DEI DIPENDENTI**

- Ottimizzazione degli strumenti di flessibilità per una conciliazione "effettiva"
- Rientro in grande forma
- Lavorare dopo una lunga malattia
- Attivazione di uno "spazio di conciliazione"

➤ **WELFARE E'...FARE BENE**

- Sono orgoglioso di lavorare per il mio Ente
- Sto bene perché faccio prevenzione

➤ **PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO**

- Diffusione della cultura delle Pari Opportunità
- Un'organizzazione attenta alle risorse umane

➤ **ETICA E BENESSERE**

- Codice etico e strumenti di prevenzione

➤ **ANALISI DELL'ORGANIZZAZIONE**

- Analisi dell'organizzazione...un'opportunità

➤ **PROMOZIONE RUOLO DEL CUG**

- Diffondere la conoscenza del Comitato all'interno e all'esterno
- Diffondere e sviluppare l'attività del Forum dei CUG

I tempi e le risorse impiegate saranno oggetto di ulteriore specifica a seguito di piani operativi concordati con le Direzioni Centrali coinvolte.

CONCLUSIONI

La Commissione ribadisce a riguardo quanto già indicato nella Relazione Programmatica 2018/2020:

"1.3 Politiche per le pari opportunità"

1.3.1 Prevedere nel piano della formazione particolare attenzione al tema delle Pari Opportunità ed alla qualificazione degli organi e degli organismi dell'Istituto.

Il processo di ridisegno delle attività lavorative e dell'organizzazione del lavoro necessita di percorsi di valorizzazione professionale e di motivazione dei dipendenti, finalizzato al benessere organizzativo.

Il CIV sarà destinatario dei risultati aggregati del monitoraggio dei cambiamenti organizzativi e della tutela psicofisica nonché della valorizzazione delle risorse umane."

La Commissione Organizzazione ritiene che il Piano Triennale di azioni positive 2017/2019:

- ✓ sia coerente con il quadro normativo di riferimento che dà impulso alle Amministrazioni pubbliche al fine di attuare obiettivi di parità e di pari opportunità
- ✓ confermi alcune azioni già programmate e proponesse contestualmente nuove attività, con un particolare riguardo a quelle concernenti la flessibilità lavorativa;
- ✓ rappresenti un documento programmatico, finalizzato all'adozione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro coerentemente con il perseguimento e l'applicazione dei principi di pari opportunità;
- ✓ confermi le attività del piano già condiviso con le strutture ed impegni le stesse al completamento delle azioni indicate;

La Commissione ritiene inoltre che la innovativa predisposizione dei contenuti del Piano possa consentire di rimuovere forme di discriminazione e, nel contempo, di promuovere iniziative per realizzare un welfare aziendale orientato alla persona lavoratore e alle sue esigenze.

Oltre a ciò la Commissione condivide ed auspica la prospettata unificazione di diversi codici all'interno del codice Etico nell'ottica della razionalizzazione e semplificazione.

Pertanto la Commissione prende atto e condivide il "Piano Triennale di Azioni Positive 2017-2019, ritenendo opportuno procedere all'adozione dello stesso per il triennio 2017/2019.

Si trasmette al Presidente del CIV il presente parere da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza per le deliberazioni del caso.

Il Segretario

Dr.ssa Giovanna Provazza

Il Presidente

Dr. Mario Francesco Scotti