

Decreto Direttoriale

di adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2016-2018

II DIRETTORE dell'AGENZIA NAZIONALE per la SICUREZZA delle FERROVIE

Visto il Decreto Legislativo 10 agosto 2007, n. 162 "Attuazione delle direttive 2004/49/CE e 2004/51/CE relative alla sicurezza e allo sviluppo delle ferrovie comunitarie" che, all'art. 4, istituisce l'Agenda Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie (nel seguito anche Agenzia o ANSF);

Visto il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visti i Decreti del Presidente della Repubblica n. 34/2009, n. 35/2009, n. 36/2009, inerenti rispettivamente lo Statuto, l'organizzazione, la gestione amministrativa e contabile dell'Agenda;

Visto l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità) secondo cui «(...) le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, (...) il Comitato per le pari opportunità (...) 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»;

Visto, inoltre, l'art. 42 dello stesso D.Lgs. che definisce «Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro»;

Visto l'art. 21, Legge 183 del 4 novembre 2010 che modifica il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ed in particolare:

- l'art. 1, prevedendo che le finalità e l'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 165 vadano a disciplinare l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, anche al fine di «c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica»;
- l'art. 7 (gestione del personale), comma «1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, 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»;
- l'art. 57 (pari opportunità) e nello specifico il comma «01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (...)» e il comma 05, punto 1.

«Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro (...) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio»;

Vista la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità, in cui si evidenzia il ruolo propulsivo e propositivo delle Pubbliche Amministrazioni per la promozione e l'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione delle discriminazioni e l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, sottolineando l'importanza nel dare attuazione alla predisposizione di piani triennali di azioni positive;

Visto il D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, emanato in recepimento della Direttiva Europea 2006/54/CE, che modifica il D.Lgs. 198/2006, introducendo il divieto di discriminazione basata sul genere e promuovendo le azioni positive, messe in atto al fine di rimuovere gli ostacoli che limitino l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera e che sviluppino strumenti di flessibilità che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari;

Visto il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) che stabilisce che la valutazione del rischio deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, 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;

Visto il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che precisa che in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'ambito della misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi è previsto in un quadro di promozione di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

Vista la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (anche CUG-ANSF) dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie, avvenuta con provvedimento del Direttore n. 00619/13 del 25 gennaio 2013, in accordo a quanto stabilito dal sopraccitato art. 57 del D.Lgs. n. 165;

Visto il Piano Triennale di Azione Positive 2013-2015 adottato dall'Agenzia con provvedimento prot. n. 009267/2013 del 19/12/2013;

Sentiti il CUG-ANSF nella riunione del 26 settembre 2016 ed effettuata la prevista informativa alle OO.SS. avvenuta con nota prot. 11779/2016 del 10.11.2016, in accordo a quanto previsto dal citato art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006;

ACQUISITO il parere favorevole del Comitato Direttivo dell'Agenzia nel corso della riunione del 25 ottobre 2016;

Visto il parere positivo sul Piano Triennale di Azione Positive 2016-2018 dell'ANSF espresso dalla Consiglierà di Parità provinciale (richiesta prot. 11799/2016 del 11.11.2016) con comunicazione del 20/12/2016 acquisita a protocollo ANSF prot. n. 013560/2016 del 20 dicembre 2016,

DECRETA

Art. 1

E' adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2016-2018 dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie, allegato al presente decreto.

Il Direttore
Ing. Amedeo Gargiulo



Piano triennale azioni positive

periodo 2016-2018

INDICE

Premessa	2
Dati sul personale dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie	4
Obiettivi Piano Triennale Azioni Positive	8
Azione 1: Statistiche di genere e generazionali	9
Azione 2: Formazione componenti il Comitato Unico di Garanzia	10
Azione 3: Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da assenze di lunga durata (ad. es. per congedo parentale, malattia, aspettativa...)	10
Azione 4: Promuovere l'utilizzo di un corretto linguaggio di genere negli atti e nei documenti amministrativi	11
Azione 5: Creazione e sviluppo di reti e partenariati con altri organismi di parità	11
Azione n. 6 - Promozione di sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere e in relazione allo stress lavoro correlato - benessere organizzativo	12
Azione n. 7 - Misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (c.d. lavoro agile), anche al fine di tutelare le cure parentali	14

Premessa

Nell'ambito della pubblica amministrazione, secondo la legislazione vigente, la gestione delle risorse umane deve richiamarsi alla valorizzazione delle persone, uomini e donne, principio ispiratore fondamentale nella definizione delle politiche di gestione e sviluppo delle risorse: ciò significa da una parte fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e dall'altra rimuovere tutti quegli "ostacoli che si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici" (Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007).

Nella Direttiva sopracitata recante *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche"* si significa che la p.a. è chiamata a *"svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori"*.

Pari opportunità, miglioramento dell'organizzazione del lavoro e benessere organizzativo costituiscono aspetti centrali, anche per favorire il potenziamento dell'efficienza organizzativa e l'incremento della qualità delle prestazioni erogate. A tal riguardo, come si legge nel Decreto Legislativo n. 150/2009, nell'ambito della misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi è previsto in un quadro di promozione *"di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento"*.

Lo stesso D. Lgs. N. 165/2001 (art. 57) richiama le pari opportunità quale principio ineludibile nella gestione delle risorse umane. Nella Direttiva del 23 maggio 2007, altresì, si insiste sulla valorizzazione delle differenze come *"fattore di qualità dell'azione amministrativa"*. Il "diversity management" - la valorizzazione della specificità di ogni singola risorsa umana e quindi l'opportuna utilizzazione di ogni potenzialità a disposizione - deve tendere al superamento delle diversità e delle conseguenti contraddizioni nell'ottica di un innalzamento del livello dei servizi. Ciascun individuo può portare, ai fini del raggiungimento degli obiettivi dell'ente, il suo contributo unico, che deriva dalla possibilità di sviluppare e applicare il bagaglio

Il Piano Triennale Azioni Positive dell'ANSF

di abilità e comportamenti che riflettono il suo genere, l'età, il background e l'esperienza: cioè dire la sua diversità.

Contenuti normativi importanti si trovano anche nella Legge n. 183 del 4 novembre 2010, che modifica il D. Lgs. 165/2001, il cosiddetto "Collegato Lavoro", che interviene all'art. 21 in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche; in esso è previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria (cfr.: Direttiva europea 2006/54/CE): età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

Sempre l'art. 21 della L. n. 183/2010, prevede che le pubbliche amministrazioni garantiscano un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo: le azioni non saranno più volte esclusivamente alla difesa dei lavoratori e delle lavoratrici contro le discriminazioni, bensì potranno essere finalizzate ad accrescere il benessere delle persone. Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è fondamentale per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici sia in termini di produttività che di appartenenza.

Anche il Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, all'art. 28 individua altri ambiti meno visibili in cui la discriminazione si può sviluppare: *"nella valutazione di cui all'art. 17 ("Valutazione del Rischio") bisogna tenere conto di 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 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"*.

Accogliendo i principi sottolineati nel quadro normativo sopra descritto, tutte le pubbliche amministrazioni sono tenute ad elaborare, pianificare e attuare un proprio *"Piano triennale per le azioni positive"*, secondo quanto previsto dal Decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità), all'art. 48, al fine di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*. Tra le finalità esplicite che i piani devono perseguire, riveste importanza prioritaria la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle

Il Piano Triennale Azioni Positive dell'ANSF

attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

L'art. 42 del medesimo Decreto specifica la nozione di "azioni positive", che sono da intendere come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e ... l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne"*.

Le azioni positive hanno lo scopo di prevenire ed eliminare le disparità di genere, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nella vita lavorativa in genere; *"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 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 ..."*; *"favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo si lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi"*.

La Direttiva del 23 maggio 2007 sopracitata si è soffermata sui contenuti del Piano triennale delle Azioni Positive, specificando gli ambiti di azioni su cui intervenire: organizzazione del lavoro, politiche di reclutamento e gestione del personale, formazione e cultura organizzativa.

L'ANSF in data 18 dicembre 2013, con provvedimento prot. n. 009267 adottò il primo Piano Triennale delle Azioni Positive 2013-2015.

Nel corso del triennio sono stati conseguiti tutti gli obiettivi, ambiziosi, riportati nelle azioni del PTAP ANSF con la consapevolezza che ancora si può fare ed investire verso un processo continuo di riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo e sensibilizzare tutta l'organizzazione alle pari opportunità, in materia di fruizione della formazione, nell'avanzamento di carriera ovvero nel trattamento economico.

Dati sul personale dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie

L'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie (di seguito ANSF o Agenzia) è istituita, con sede in Firenze, sulla base dell'articolo 4 del D.Lgs. 10 agosto 2007, n. 162 di recepimento della direttiva 2004/49/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 (direttiva relativa alla sicurezza delle ferrovie

Il Piano Triennale Azioni Positive dell'ANSF

comunitarie). Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT) esercita una funzione di vigilanza sull'operato dell'ANSF.

Compiti e Attività

L'Agenzia è l'autorità italiana preposta alla sicurezza del sistema ferroviario nazionale ai sensi del capo IV della Direttiva 2004/49/CE.

L'Agenzia svolge attività di definizione e riordino del quadro normativo in materia di sicurezza ferroviaria, fornendo agli operatori ferroviari i principi informatori delle disposizioni e prescrizioni di loro competenza, svolge attività autorizzativa, di ispezione, controllo e monitoraggio, vigilando affinché siano mantenuti gli attuali livelli di sicurezza.

Fermo quanto sopra rappresentato, si evidenzia che alcune ultime disposizioni normative-regolatorie vanno ad impattare in maniera significativa sul perimetro delle competenze dell'Agenzia:

1. in attuazione a quanto disposto all'art. 27, c. 4 dello decreto istitutivo e all'art. 1, c. 4 del D.Lgs. n.112/2015, è stato emanato il decreto del 5 agosto 2016, individuazione delle reti ferroviarie rientranti nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 15 luglio 2015, n. 112, che ha previsto con decorrenza dal 16 settembre 2016 una estensione dell'ambito di competenza dell'attività dell'Agenzia alla rete delle ferrovie concesse; Questo significativo ampliamento delle competenze, in connessione alla molteplicità dei soggetti coinvolti, rende ancor più critica l'attuale carenza di personale.

2. la recente emanazione della Legge 7 luglio 2016, n. 122, rubricata "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2015-2016", contenente disposizioni sanzionatorie per i gestori delle infrastrutture, per le imprese ferroviarie e per gli operatori del settore nei casi di inosservanza delle norme e delle raccomandazioni dell'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie.

3. il processo di recepimento nella normativa italiana del cosiddetto "IV pacchetto ferroviario" recante modifiche significative all'attuale quadro regolatorio in materia di sicurezza e interoperabilità ferroviaria.

Il funzionamento dell'Agenzia (operativa dal 16 giugno 2008) è stato assicurato sino al mese di settembre 2012 tramite l'utilizzo, ai sensi dell'art. 4, comma 8, del citato D.Lgs. 162/2007, di personale appartenente ai ruoli del Ministero delle infrastrutture

Il Piano Triennale Azioni Positive dell'ANSF

e dei trasporti ed al Gruppo FSI S.p.A., posto alle dipendenze funzionali dell'ANSF pur conservando il rapporto di lavoro con il Ministero o la Società di provenienza.

Di seguito si riporta l'evoluzione del personale dell'Agenzia ad oggi.

A valle dell'emanazione del D.P.R. n. 224/2011 di reclutamento del personale dell'ANSF, a seguito della procedura di assunzione di cui agli artt. 17 e 18 del citato regolamento, in data 27 settembre 2012 l'Agenzia ha reclutato 92 unità di personale rispetto alle n. 300 unità complessive previste dallo Statuto (D.P.R. 34/2009) successivamente rideterminate in 265 unità in esito all'applicazione dell'articolo 2, comma 1, del DL 6 luglio 2012, n. 95.

La consistenza del personale al 31 dicembre 2013 - rispetto alle 265 unità - era di sole 98 unità di personale in servizio, comprensive di 11 dirigenti, di cui 93 inquadrare nei ruoli dell'Agenzia e le restanti appartenenti ai ruoli del Ministero vigilante.

Al 31 dicembre 2014 l'Agenzia contava su 100 unità di personale (rimasto invariato a seguito di variazioni anche alla data del 31 dicembre 2015), di cui 94 nei ruoli dell'ANSF.

Nel corso del 2014 è stato così avviato il lavoro per la definizione dei bandi di mobilità, emanati inizialmente per la copertura di n. 2 posizioni dirigenziali di seconda fascia nell'ambito del settore amministrazione, affari legali e finanza e n. 1 posizione dirigenziale di seconda fascia nel settore ispezione e controllo. Alla conclusione di dette procedure è stato reclutato nel 2015 un dirigente. Nel corso del 2014 sono stati avviati n. 2 nuovi rapporti di lavoro (1 unità appartenente alle categorie protette e un dirigente amministrativo, attingendo al personale del V° Corso - Concorso).

Nel corso del 2015, chiuse le procedure di mobilità del personale dirigente, si è dato avvio alle procedure di mobilità del personale non dirigente per le aree tecnica ed amministrativa. Dette procedure hanno portato l'ingresso nei ruoli di 9 unità di personale amministrativo e di 9 unità di personale tecnico. Nel corso del 2016, inoltre è stato conferito con decorrenza dal 31 marzo 2016 un incarico di direzione dell'Ufficio 4 - Procedimenti disciplinari, affari legali e generali del Settore amministrazione, affari legali e finanza, ad un dirigente collocato in aspettativa senza assegni dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

L'Amministrazione in Cifre e Situazione attuale

Le cifre dell'Agenzia possono così essere riassunte:

- le strutture:
- n. 1 Centro di Responsabilità Amministrativa;

Il Piano Triennale Azioni Positive dell'ANSF

- n. 6 Settori di livello dirigenziale non generale cui è affidato il coordinamento dei relativi Uffici;
- n. 27 Uffici, di cui n. 20 di livello dirigenziale non generale e n. 7 di livello non dirigenziale;
 - ufficio dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
 - una sede legale (a Firenze) e altre n. 9 sedi (di cui Roma e un presidio sul territorio rispettivamente a Genova, Milano, Torino, Bologna, Venezia, Ancona, Bari, Napoli);

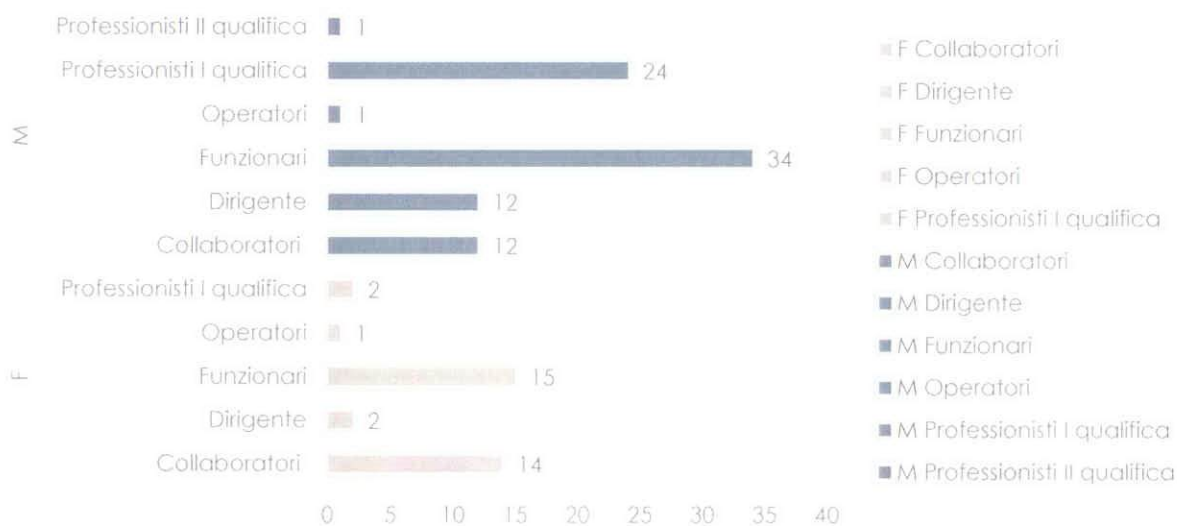
Alla data del 1 giugno 2016 il personale è costituito da sole 118 unità (di cui 6 unità appartenenti ai ruoli del Ministero vigilante), rispetto alle 265 complessive previste dalla dotazione organica, così articolato:

- 14 dirigenti di II fascia, di cui 4 provenienti dai ruoli del Ministero vigilante e posti dallo stesso in aspettativa senza assegni;
- 27 unità appartenenti all'Area dei Professionisti;
- 77 unità appartenenti all'Area Amministrativa e all'Area Tecnica (di cui 2 utilizzati in posizione di comando).

L'elaborazione del presente Piano Triennale è stata preceduta da un'analisi di genere del personale dell'Agenzia, anche al fine di una preliminare valutazione del personale dell'amministrazione. Come si evince dall'analisi condotta il personale dell'Agenzia ha una prevalenza del personale di sesso maschile, probabilmente l'attuale composizione risente della preponderanza delle attività con elevata specializzazione tecnica, ed una età media di 50 anni

GENERE	n. unita'	Età Media
F	34	48
M	84	51
Totale complessivo	118	50

situazione del personale per genere ed inquadramento



Dati al 31 luglio 2016

Obiettivi Piano Triennale Azioni Positive

Nel redigere il Piano Triennale delle Azioni Positive si è tenuto conto dei seguenti obiettivi di carattere generale:

- analisi dell'organizzazione;
- prevenzione delle discriminazioni, per l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità e di contrasto ad ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, dipendente dal genere, dall'età, dalla disabilità o da altri fattori personali nel trattamento, nelle condizioni di lavoro, nella formazione e nelle progressioni di carriera;
- organizzazione del lavoro volto al miglioramento organizzativo attraverso la promozione di politiche di conciliazione ed equilibrio fra tempo di vita e tempo di lavoro e insieme attraverso l'attuazione e il rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo per ottimizzare le prestazioni lavorative;

Il Piano Triennale Azioni Positive dell'ANSF

- politiche di gestione del personale volte alla valorizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici e delle loro competenze, attraverso la formazione e lo sviluppo della cultura organizzativa (dalla promozione della cultura di genere alla conoscenza delle norme che tutelano la maternità e la paternità, come pure la disabilità, ...).

Il Piano delle Azioni Positive si sviluppa nelle seguenti azioni:

Azione n. 1: Statistiche di genere e generazionali

Azione n. 2: Formazione componenti il Comitato Unico di Garanzia

Azione n. 3: Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da assenze di lunga durata (ad. es. per congedo parentale, malattia, aspettativa...)

Azione n. 4: Promuovere l'utilizzo di un corretto linguaggio di genere negli atti e nei documenti amministrativi

Azione n. 5: Creazione e sviluppo di reti e partenariati con altri organismi di parità

Azione n. 6: Promozione di sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere e in relazione allo stress lavoro correlato - benessere organizzativo

Azione n. 7: Misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (c.d. lavoro agile), anche al fine di tutelare le cure parentali

Azione 1: Statistiche di genere e generazionali

Area di intervento: Leggere l'organizzazione

Descrizione dell'azione: Rilevare e analizzare dati sul personale attraverso statistiche di genere e generazionali riguardo a:

- incarichi dirigenziali;
- incarichi di responsabilità;
- aree professionali;
- fruizione di istituti contrattuali utili alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (es. congedi parentali, ...); fruizione di permessi L. 104;

Il Piano Triennale Azioni Positive dell'ANSF

- fruizioni di corsi di formazione;
- ogni altro indicatore utile per valutare l'impatto delle politiche gestionali e per verificare se nell'ambito dell'Agenzia siano ravvisabili discriminazioni, anche nell'accesso ai percorsi di carriera, dovute al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale.

Obiettivi: Evidenziare situazioni di squilibrio dovute al genere e/o a particolari situazioni del personale, al fine di progettare e realizzare interventi mirati e diretti alla rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di un'effettiva uguaglianza e una valorizzazione delle differenze.

Soggetti coinvolti: Ufficio Risorse Umane, CUG

Tempi: Cadenza annuale

Azione 2: Formazione componenti il Comitato Unico di Garanzia

Anche in considerazione del prossimo rinnovo della compagine del Comitato Unico di Garanzia, si prevede di programmare percorsi formativi rivolti alle/ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche:

- a) ruolo e compiti delle/dei componenti dell'organismo
- b) accoglienza ed ascolto.

Soggetti coinvolti:

Ufficio Risorse Umane – CUG – Referente per la formazione

Tempi:

2017-2018

Azione 3: Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da assenze di lunga durata (ad. es. per congedo parentale, malattia, aspettativa...)

Finalità strategica: ristabilire il senso di appartenenza e il coinvolgimento del dipendente.

Interventi:

- a) informazione sulla normativa di astensione post rientro;

b) supporto al reinserimento nella posizione, mansioni, gruppo di lavoro, tramite affiancamento di un tutor per l'aggiornamento professionale o progettazione di percorsi formativi di riqualificazione;

Risultati previsti: Garantire un rientro in cui sia favorito il percorso di riappropriazione del proprio ruolo e l'aggiornamento delle proprie conoscenze rispetto ai cambiamenti intercorsi nel periodo di assenza.

Soggetti coinvolti:

Risorse umane, CUG, Referente per la formazione;

Tempi:

cadenza annuale

Azione 4: Promuovere l'utilizzo di un corretto linguaggio di genere negli atti e nei documenti amministrativi

Finalità strategica: adottare strategie per un uso non sessista e non discriminatorio della lingua italiana negli atti e nei documenti prodotti dai vari uffici e servizi dell'ente.

Interventi:

programmare incontri di sensibilizzazione e formazione in materia per i responsabili degli uffici e per i dipendenti e/o emanare una circolare.

Risultati previsti:

adozione nei documenti prodotti di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere e non discriminatorio, che non pregiudichi comunque la sua primaria funzione comunicativa nel contesto amministrativo di riferimento.

Soggetti coinvolti:

CUG – Ufficio Risorse Umane

Tempi:

triennio di riferimento del piano

Azione 5: Creazione e sviluppo di reti e partenariati con altri organismi di parità

Finalità strategica: sviluppare un approfondimento comune e coordinato sulle tematiche della parità e delle pari opportunità, al fine di migliorare le competenze

e l'operatività negli enti di appartenenza e favorire l'informazione su queste tematiche;

Interventi:

- a) Individuazione dei soggetti con cui collaborare, istituzionali e non;
- b) Definizione delle forme di collaborazione;
- c) Attuazione di iniziative specifiche.

Risultati previsti:

La condivisione delle buone prassi e dei progetti realizzati dai vari organismi dovrebbe facilitare la progettazione di interventi mirati, attivare la predisposizione di strumenti e procedure operative che consentano un flusso continuo di informazione fra le parti e verso l'esterno e avviare la concertazione di interventi comuni nell'ambito delle rispettive funzioni.

Soggetti coinvolti:

CUG

Tempi:

triennio di riferimento del piano

Azione n. 6 – Promozione di sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere e in relazione allo stress lavoro correlato - benessere organizzativo

Dal 31 Dicembre 2010, tutte le realtà lavorative, sia pubbliche che private, sono tenute ad avviare il processo di valutazione dello Stress lavoro-correlato, a seguito del recepimento dell'Accordo Quadro Europeo del 2004, espressamente richiamato dal D.Lgs. 81/2008.

Secondo le indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (18 Novembre 2010), la valutazione si deve articolare in due fasi: una necessaria (*la valutazione preliminare*), l'altra eventuale (*la valutazione approfondita*), da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare rilevi elementi da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal Datore di Lavoro, si rivelino inefficaci.

La valutazione *preliminare* consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, riguardanti gli eventi sentinella (indici infortunistici, assenze per malattia, ecc.), i fattori di contenuto del lavoro e i fattori di contesto del lavoro.

La valutazione *approfondita* prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, attraverso questionari o focus group.

Descrizione dell'azione

Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 l'Agenzia è impegnata nel garantire una costante valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato, non solo in ottica di adempimento normativo, attraverso la corretta redazione applicazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) ma come opportunità per migliorare la qualità della gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo.

Tale indagine mirerà ad una valutazione dello stress lavoro-correlato, basato su una *valutazione* della percezione del contesto lavorativo, anche in un'ottica di genere. Tale valutazione è indirizzata anche alla valutazione del benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori e delle lavoratrici, per tutti i livelli e ruoli. Secondo studi e ricerche sulle organizzazioni, le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un clima interno sereno e partecipativo.

Le fasi dell'azione:

1. Valutazione *preliminare* dello stress lavoro-correlato.
2. Valutazione *approfondita (eventuale)* attraverso la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, mediante questionari o focus group.
3. Analisi congiunta delle informazioni raccolte seguendo i due approcci di valutazione, oggetto di analisi del Datore di Lavoro, del RSPP, del MC e del RLS, finalizzata alla valutazione del rischio stress lavoro correlato e all'individuazione di eventuali azioni organizzative/gestionali migliorative.

Soggetti coinvolti:

Nella fase della valutazione preliminare sono coinvolti: rappresentante del Datore di Lavoro, RSPP, ASPP, Medico Competente, RLS e lavoratori rappresentati dei vari settori organizzativi.

La fase conclusiva di analisi dei dati vede coinvolti il Datore di Lavoro, il RSPP, il MC, gli RLS, OIV.

Destinatari: Personale

Tempi: triennio di riferimento del piano

Azione n. 7 – Misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (c.d. lavoro agile), anche al fine di tutelare le cure parentali

La Legge 7 agosto 2015, n. 124, all'articolo 14 detta norme volte a promuovere la conciliazione tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

In particolare la norma prevede che le PA adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

La norma prevede che dette misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Le amministrazioni pubbliche, inoltre, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, devono stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

Descrizione dell'azione

L'Agenzia, in linea con gli indirizzi per l'attuazione delle disposizioni previste dalla norma, da realizzarsi con una Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, definirà un regolamento/direttiva contenente regole inerenti all'organizzazione del

lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Soggetti coinvolti:

Ufficio Risorse Umane – Dirigenti

Destinatari: Personale

Tempi: triennio di riferimento del piano