

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018/20



Servizio Personale

Unità Organizzativa:

Sviluppo dell'Organizzazione
e Formazione

Sommario

FONTI NORMATIVE	2
PREMESSA.....	3
DATI DI CONTESTO.....	4
LE AZIONI POSITIVE.....	6
1. AREA FORMAZIONE:.....	6
• attuazione di una prima edizione del corso denominato “Strumenti di conciliazione vita lavoro”	11
• attuazione del corso denominato “Accessibilità e fruibilità dei principali mezzi e strumenti di comunicazione in uso dell’Agenzia”.....	11
2. AREA STUDI, ELABORAZIONE DATI.....	12
• Avvio della raccolta ed elaborazione dei dati relativi ai congedi parentali, ai permessi ex L.104, all’utilizzo dell’orario flessibile, della banca delle ore.....	12
• Avvio della raccolta ed elaborazione dei dati relativi all’età, al titolo di studio, alle differenze retributive nella distribuzione dell’accessorio	12
3. AREA CONCILIAZIONE VITA LAVORO	13
• Attività a supporto del telelavoro (monitoraggio progetti, eventuale proroga progetti, elaborazione della nuova graduatoria delle domande presentate per l’accesso al lavoro a distanza.)	15
• Monitoraggio del progetto pilota di lavoro agile.	15

FONTI NORMATIVE

Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”.

Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recanti norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt. 7 e 57, così come sostituiti e modificati dall’art. 21 della legge 183 del 2010.

Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna”, così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 che stabilisce, per la P.A, l’adozione di 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 donne e uomini.

Direttiva del 23 maggio 2007, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A.”

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 “Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.

Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.

Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n.5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE.

Legge 4 novembre 2010 n. 183, art. 21 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Legge 13 agosto 2015 n.124 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche”.

Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni di mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale.

Legge 22 maggio 2017, n. 81, capo II, "Lavoro Agile".

Direttiva n. 3/2017 dell’1 giugno 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

PREMESSA

L'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, prevede che le Pubbliche Amministrazioni "predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. L'articolo dispone inoltre che "Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

Pertanto, le Pubbliche Amministrazioni:

- ✓ devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- ✓ devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- ✓ devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- ✓ devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità.

Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, consistono in misure volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità. Ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. n. 198 del 2006 articolo 1), così come riscritto dall'art. 1 del D.lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce: "Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3).

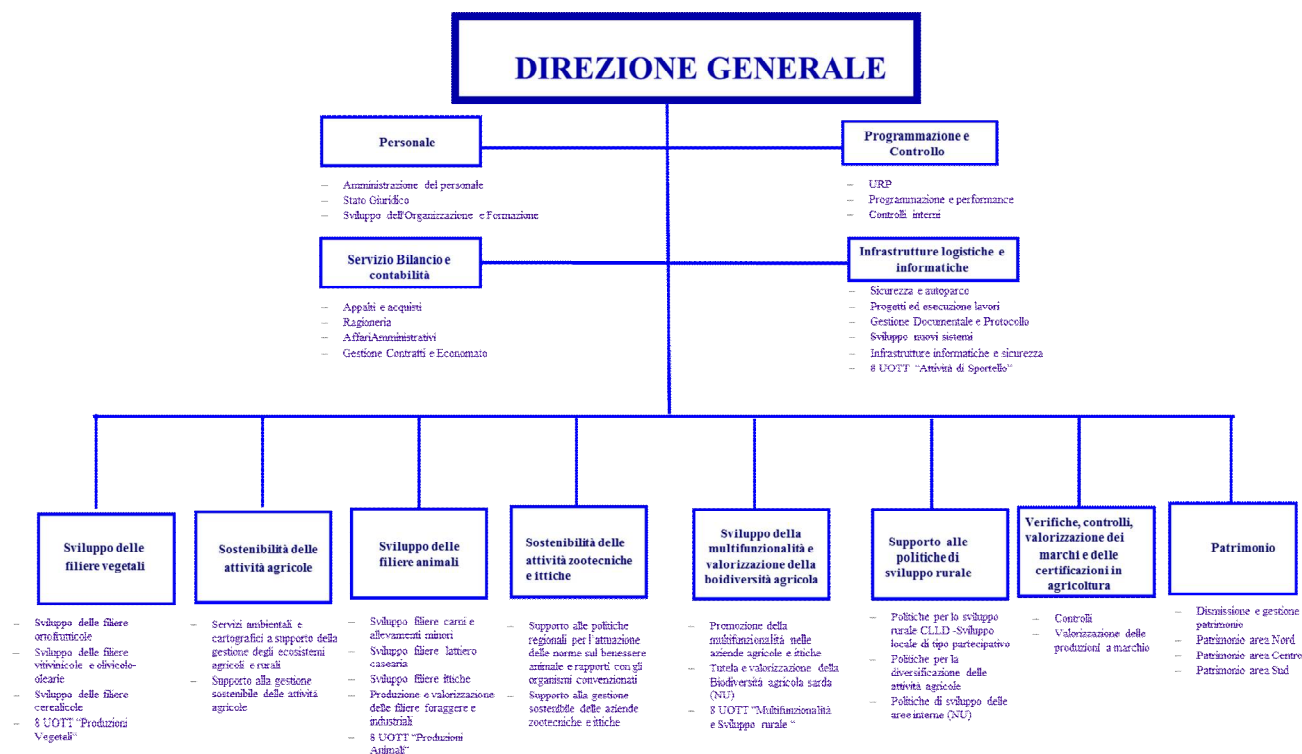
Le azioni positive contenute nei Piani di Azioni Positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "temporanee", in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

Il presente Piano si propone di dare applicazione concreta ai principi di pari opportunità all'interno dell'Agenzia Laore Sardegna in attuazione della normativa sopra richiamata con una particolare attenzione agli strumenti di conciliazione vita privata e lavoro.

In coerenza con gli altri strumenti di pianificazione e programmazione il Piano sarà oggetto di monitoraggio e aggiornamento annuale.

DATI DI CONTESTO

L'Agenzia LAORE Sardegna, per l'attuazione dei programmi regionali in campo agricolo e per lo sviluppo rurale, promuove lo sviluppo integrato dei territori rurali e la compatibilità ambientale delle attività agricole favorendo la multifunzionalità delle imprese, le specificità territoriali, le produzioni di qualità e la competitività sui mercati. La struttura amministrativa ha al suo vertice una Direzione Generale cui sono subordinate strutture organizzative di livello dirigenziale: i Servizi. Questi ultimi sono a loro volta articolati in unità organizzative. La presenza nel territorio è assicurata dagli Sportelli Unici Territoriali che assicurano la fornitura di servizi integrati a favore degli imprenditori agricoli e degli operatori delle filiere e favoriscono l'attuazione delle politiche per lo sviluppo rurale. Gli Sportelli Unici Territoriali sono divisi in 8 aggregazioni territoriali omogenee (ogni aggregazione contiene 4 SUT), ciascuna con un ambito territoriale coincidente con la delimitazione territoriale degli Sportelli Unici di riferimento, definita dalla Determinazione DG n. 66 del 4 ottobre 2012. Aggregazioni Territoriali Omogenee: gli Sportelli Unici Territoriali sono organizzati in 32 "Unità Organizzative Tematiche Territoriali" (UOTT).



Personale non dirigente (31.07.2018)

Categoria	TOT Maschi	TOT Femmine	TOTALE
D	120	62	
C	163	60	
B	47	36	
A	14	6	
totale	344	164	508

Categoria	TOT Maschi	TOT Femmine	totale complessivo
Amministrativi	72	112	184
Tecnici	272	52	324
			508

Personale dirigente (31.07.2018)

Categoria	TOT Maschi	TOT Femmine	TOTALE
DIR	7	3	10

LE AZIONI POSITIVE

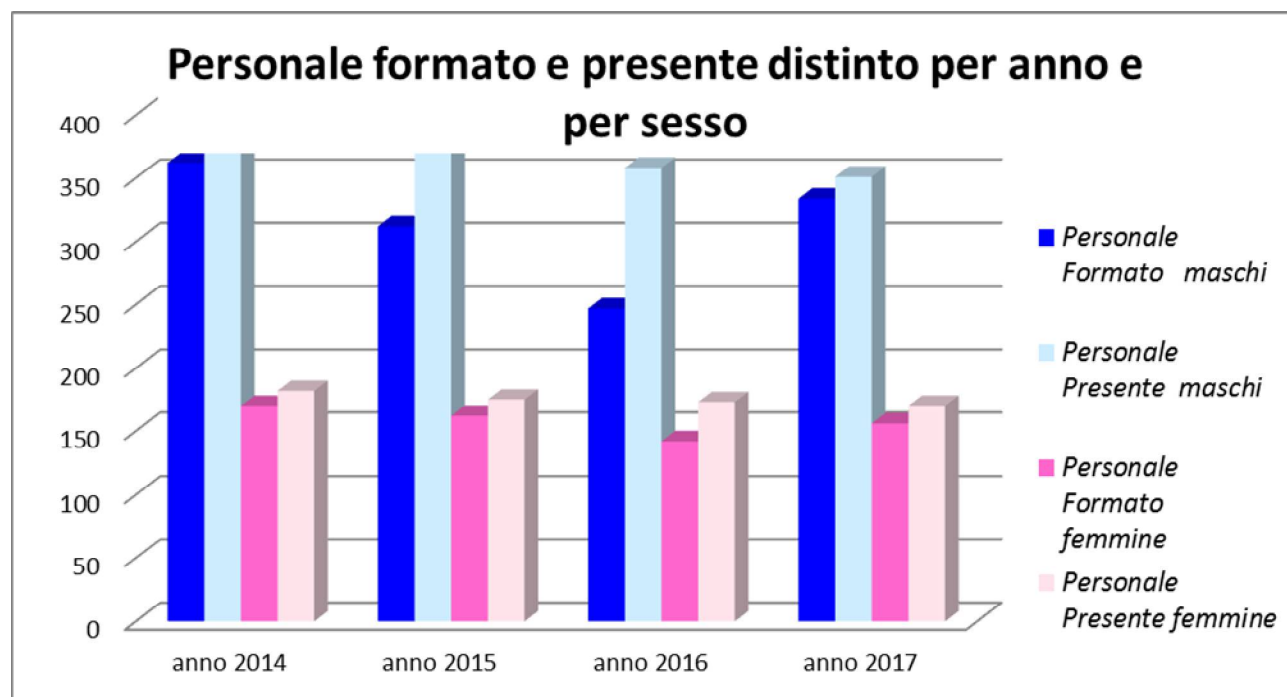
1. AREA FORMAZIONE
2. AREA STUDI, ELABORAZIONE DATI
3. AREA CONCILIAZIONE VITA LAVORO

1. AREA FORMAZIONE:

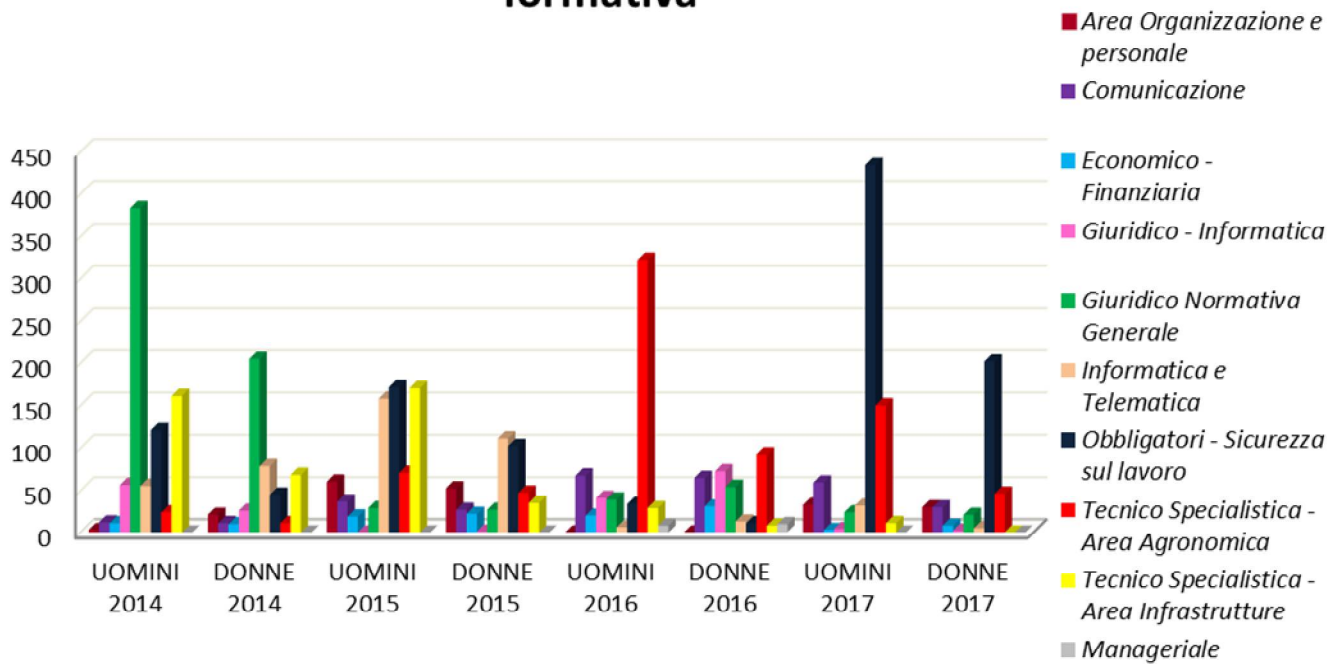
Il Piano della Formazione del Personale non dirigente dell'Agenzia 2018/20, adottato con la determinazione D.G. n.55/2018, a seguito di sottoscrizione in sede di contrattazione integrativa, riporta nella prima parte, dedicata al consuntivo dell'attività complessiva realizzata nell'ultimo quadriennio e, in particolare dell'attività espletata nel 2017, i dati statistici, in ottica di genere, relativi alla formazione dei dipendenti, evidenziati nelle seguenti rappresentazioni grafiche:

GRAFICI GENERALI

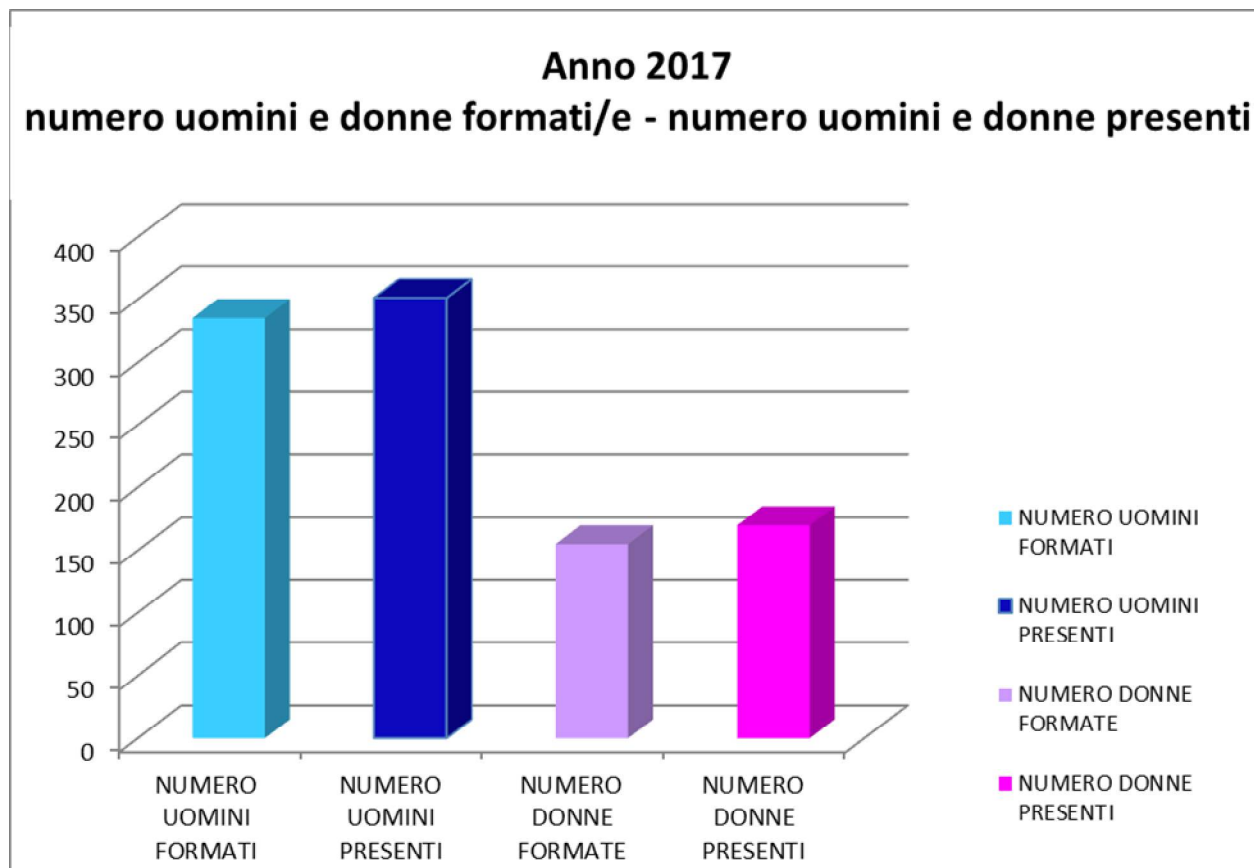
Consuntivo quadriennio 2014/2017



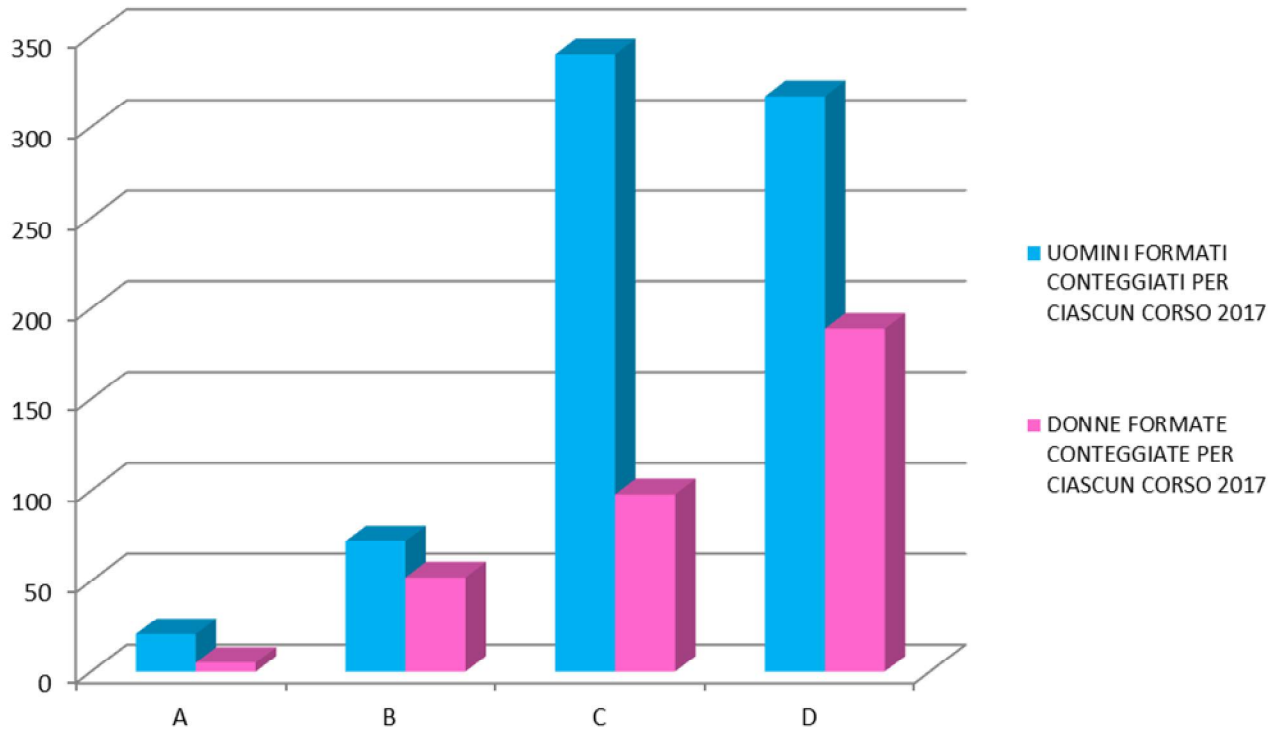
Totale uomini e donne distinti per anno e area formativa

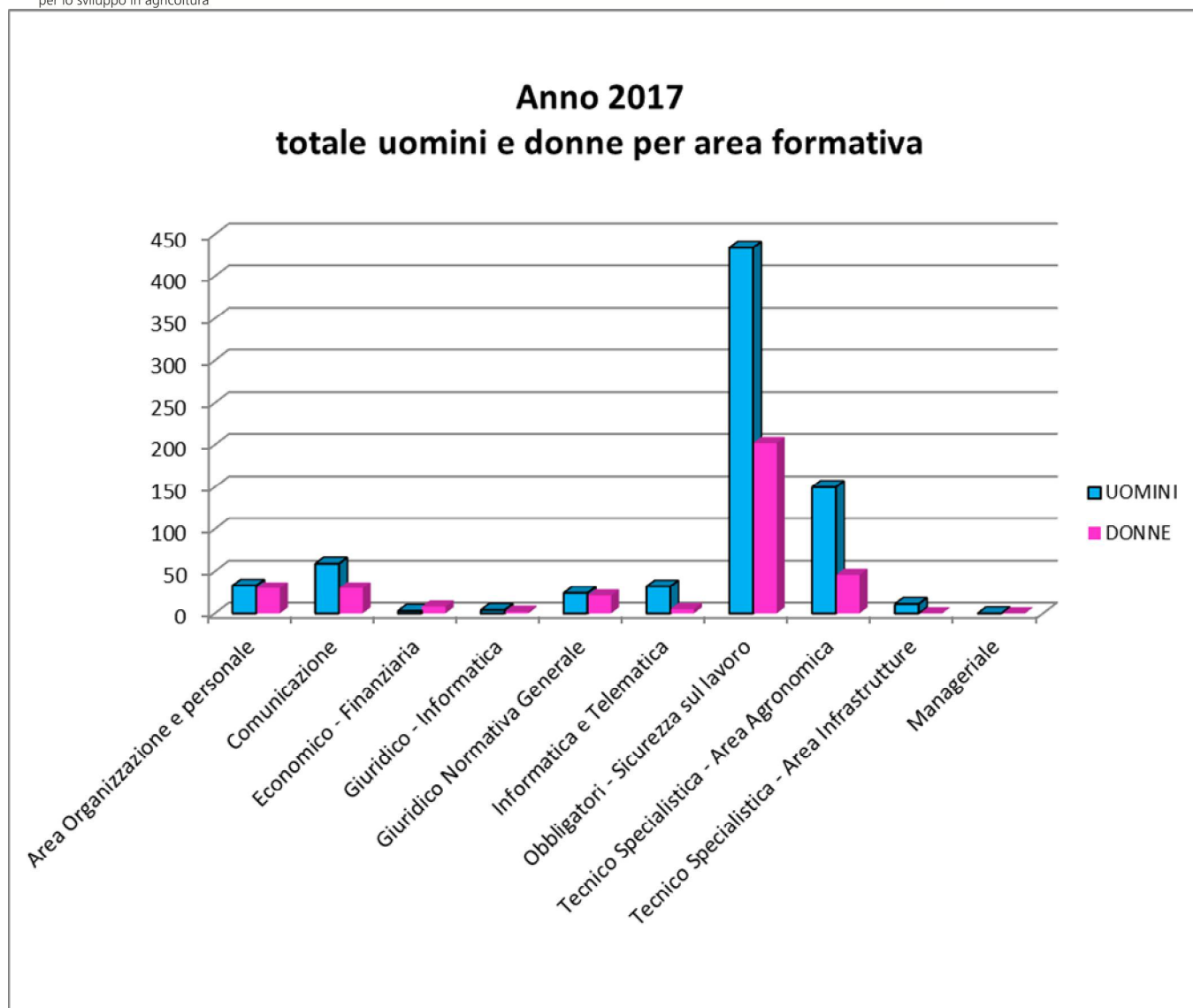


Grafici corsi anno 2017



Anno 2017 Totale Uomini e Donne formati/e per categoria





Nella seconda parte, il Piano prevede tra i percorsi triennali, nell'Area dedicata alle pari opportunità, la scheda n. 29, di seguito riprodotta:

Area: pari opportunità

<p>Tematiche da sviluppare nel triennio proposte dal servizio Personale</p>	<p>➤ Pari opportunità</p>	<p>Finalità generali Promuovere, sensibilizzare e diffondere la cultura delle pari opportunità</p> <p>Obiettivi di apprendimento far acquisire le conoscenze relative agli strumenti di conciliazione, telelavoro, smart working</p> <p>Destinatari Tutti i dipendenti interessati</p>
---	----------------------------------	---

In particolare, per il primo anno di attuazione prevede, nella scheda n. 56, uno specifico intervento in materia di conciliazione finalizzato alla promozione di una corretta informazione sulle soluzioni organizzative di supporto alla flessibilità lavorativa.

Nella stessa sezione il Piano prevede, nella scheda n. 39, con la finalità di incrementare le conoscenze informatiche di base e specialistiche degli ipovedenti e dei non vedenti, un intervento formativo sull'accessibilità e fruibilità dei principali mezzi e strumenti di comunicazione in uso all'Agenzia.

Pertanto, nell'ambito dell'area formativa, **le azioni positive** che s'intendono realizzare nel triennio, in coerenza con il Piano triennale della formazione vigente, riguarderanno la diffusione delle conoscenze normative e gestionali relative agli strumenti di conciliazione utilizzati presso l'Agenzia e l'incremento delle conoscenze e abilità informatiche del personale che utilizza particolari supporti.

In particolare, per il 2018, a cura dell'Unità Organizzativa Sviluppo dell'Organizzazione e Formazione del Servizio Personale, si prevedono le seguenti **azioni positive**:

 **attuazione di una prima edizione del corso denominato "Strumenti di conciliazione vita lavoro"**

con l'obiettivo di far acquisire ai dipendenti interessati le conoscenze normative e le modalità applicative relative alla flessibilità oraria, banca delle ore, part-time, telelavoro e lavoro agile.

 **attuazione del corso denominato "Accessibilità e fruibilità dei principali mezzi e strumenti di comunicazione in uso dell'Agenzia"**

con l'obiettivo di incrementare le conoscenze sui principali strumenti di lavoro utilizzati dall'Agenzia da parte di ipo e non vedenti. La realizzazione del suddetto intervento formativo dovrà necessariamente seguire l'acquisizione dell'apposita strumentazione.



2. AREA STUDI, ELABORAZIONE DATI

Per poter programmare future azioni positive è indispensabile procedere a una raccolta e analisi, attenta alla dimensione di genere, di dati relativi a tutto il personale dell'Agencia, quali i dati riguardanti il ricorso al part-time, ai congedi parentali, ai permessi ex L.104/92, all'utilizzo dell'orario flessibile, della banca delle ore.

Con lo stesso obiettivo si pone la necessità di elaborare i dati relativi all'età, al titolo di studio, alle differenze retributive nella distribuzione dell'accessorio (gender pay gap.)

In questo ambito le azioni positive da realizzare nel triennio riguarderanno la raccolta e l'elaborazione, aggiornata annualmente, dei suddetti dati in ottica di genere, a cura delle Unità Organizzative del Servizio Personale "Amministrazione del personale" e "Stato giuridico".

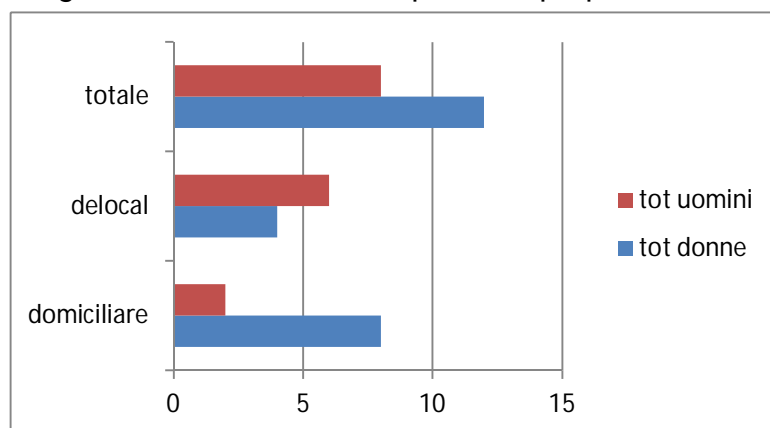
In particolare per il 2018 si prevedono le seguenti azioni positive:

-  **Avvio della raccolta ed elaborazione dei dati relativi ai congedi parentali, ai permessi ex L.104, all'utilizzo dell'orario flessibile, della banca delle ore**
-  **Avvio della raccolta ed elaborazione dei dati relativi all'età, al titolo di studio, alle differenze retributive nella distribuzione dell'accessorio**

3. AREA CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Con l'obiettivo di verificare la concreta possibilità di ricorrere utilmente a una soluzione organizzativa idonea a migliorare la prestazione lavorativa del dipendente coinvolto agevolandone la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, l'Agenzia LAORE, dopo aver condotto un'indagine conoscitiva volta a stabilire se esistesse al suo interno, e in che misura, la disponibilità a telelavorare, ha ripreso la sperimentazione del telelavoro, avviata precedentemente presso l'ERSAT. La sperimentazione si è svolta entro il quadro normativo e le garanzie per il telelavoratore stabilite dalla normativa precedentemente indicata. L'attuazione e monitoraggio dei progetti "A.L.T.E.A. -Area Legale TELELAVORO (IN) ALTERNANZA" e "S. TEL., SUT TELELAVORO", hanno consentito di effettuare una prima verifica sui possibili vantaggi e svantaggi del telelavoro domiciliare in alternanza. Con il progetto TELE PA. Telelavoro Patrimonio indisponibile del Monte Pascoli della RAS è stato sperimentato il telelavoro delocalizzato prevedendo lo svolgimento di alcune prestazioni lavorative per alcuni giorni alla settimana in un ufficio LAORE diverso da quello di assegnazione del dipendente coinvolto. Nel 2016 è stata avviata una nuova indagine nell'ambito della quale i dipendenti interessati sono stati invitati a segnalare, entro un tempo prestabilito, la propria eventuale disponibilità a telelavorare. Il sondaggio ha rilevato una propensione al telelavoro pari al 3% dei dipendenti presenti. L'Accordo sui criteri di accesso ai progetti di telelavoro, sottoscritto il 24 marzo c.a. dalla delegazione trattante dell'Agenzia, dalle Organizzazioni Sindacali presenti e dalla RSU e adottato con la determinazione D.G. n.36 del 31 marzo 2016, ha concluso la fase sperimentale regolamentando i criteri di accesso ai progetti di telelavoro e prevedendo il limite massimo di 20 postazioni di telelavoro disponibili.

Attualmente, presso l'Agenzia, sono in fase esecutiva 20 progetti di telelavoro. I progetti sono monitorati e, ogni sei mesi, è predisposto un report alla Direzione Generale che tiene conto dei prospetti settimanali con i quali i telelavoratori autocertificano le attività svolte e l'orario seguito, dei questionari somministrati al telelavoratore e al dirigente e coordinatore di riferimento. Le telelavoratrici sono 12 e i telelavoratori 8. Delle 12 telelavoratrici 8 svolgono il telelavoro nella forma domiciliare e 4 svolgono il telelavoro presso altri uffici. Degli 8 telelavoratori 2 svolgono il lavoro a distanza presso il proprio domicilio e 6 presso altri uffici.





Acronimo Progetto	Modalità telelavoro
A.S.TE.- Attività Segreteria (in) Telelavoro (progetto adeguato)	Domiciliare in alternanza
A.S.CO.T.- Attività (di) Sportello COordinate (in) Telelavoro – (Progetto prorogato)	Delocalizzato in alternanza presso l'ufficio LAORE di Sassari
A.L.TE.A.- Area Legale Telelavoro (in) Alternanza	Domiciliare in alternanza
TELE PAS- Telelavoro Patrimonio Area Sud	Delocalizzato in alternanza presso la sede di Carbonia dell'Agenzia ARGEA
TE.D.A. SUELLI- Telelavoro Domiciliare in Alternanza	Domiciliare in alternanza
TELE PA.- TELElavoro PATrimonio indisponibile del monte pascoli della ras	Delocalizzato in alternanza presso l'ufficio LAORE di Sanluri
A.S.C.O.T. ATO 4- Attività (di) Sportello COordinate (in) Telelavoro-(progetto prorogato)	Delocalizzato in alternanza presso l'ufficio LAORE di Sassari
F.A.R. U.O.T.T.7-Filiere Animali (in) remoto-Unità Organizzativa Produzioni Animali 7	Delocalizzato in alternanza presso l'ufficio LAORE di Sanluri
G.A.RE.- Gestione Appalti (in) Remoto- -(progetto prorogato)	Domiciliare in alternanza
FA.C.T.O.R.- Fasi Contrattuali Telefonia Organizzate (da) Remoto	Domiciliare in alternanza
TELE PA CENTRO-Telelavoro Patrimonio Area Centro	Delocalizzato in alternanza presso l'ufficio LAORE di Sassari
S.TE.P- Svolgimento (in) TELElavoro Protocolazione	Domiciliare in alternanza
G.A.RE. A. Gestione Appalti (in) REMoto (presso) Argea	Delocalizzato in alternanza presso la sede di Carbonia dell'Agenzia ARGEA
VER.I.T.A.-VERifiche Interne (in) Telelavoro (in) Alternanza	Domiciliare in alternanza
TE.DE.Sassari-Telelavoro Decentrato (a) Sassari	Delocalizzato in alternanza presso l'ufficio LAORE di Sassari
TE. DE. Bono/ Sassari -Telelavoro Decentrato (da) Bono (a) Sassari	Delocalizzato in alternanza presso l'ufficio LAORE di Sassari
A.S.PE.R.- Attività Servizio Personale (in) REMoto	Domiciliare in alternanza
TE. DE. Santa Teresa Gallura-Telelavoro Decentrato (a) Santa Teresa di Gallura	Delocalizzato in ufficio di altro Ente Pubblico
GE.A. TELE-Gestione Affidamenti (in) Telelavoro	Progetto di Telelavoro Domiciliare in Alternanza
O.R.A. MIS.14- Organizzazione (in) Remoto Attività Misura 14	Progetto di Telelavoro Domiciliare in Alternanza

Nel 2018, in coerenza con le previsioni dell'art 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, l'Agenzia, con il progetto Pilota di Lavoro Agile " Password- Attività Sperimentali (di) Smart Wor (king) (anche) domiciliari", approvato con la determinazione D.G. n.70/2018, ha inteso verificare la possibilità di conseguire i vantaggi, evidenziati dalle esperienze di lavoro agile realizzate in altri contesti e, in particolare, verificare la possibilità d'incrementare i benefici realizzati con il ricorso al telelavoro, ossia rendere possibile la conciliazione tra vita familiare e professionale delle donne e degli uomini, anche per una più equa suddivisione dei compiti di assistenza e cura familiare, con conseguente aumento della motivazione, della responsabilizzazione che si ripercuote sul benessere organizzativo e sull'efficienza lavorativa, con l'obiettivo primario del miglioramento continuo dei servizi offerti ai cittadini.

In particolare, con un primo progetto operativo, che potrà eventualmente essere affiancato o seguito da altre limitate sperimentazioni, l'Agenzia si propone di verificare l'adeguatezza dei supporti informatici disponibili e di tutti i fattori che possono incidere nella realizzazione del lavoro agile. A tal fine si è prevista una prima sperimentazione limitata nel tempo, un giorno la settimana, costantemente monitorata, che coinvolge un processo lavorativo caratterizzato da un elevato grado di autonomia, individuazione di prodotti, intermedi o finali, chiaramente definiti e misurabili secondo parametri già definiti, utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, assenza di eccessivi problemi ai fini della sicurezza e della privacy. I risultati della sperimentazione saranno comunicati alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali per la successiva regolamentazione.

In questo ambito **le azioni positive** da realizzare nel triennio riguarderanno la prosecuzione delle attività a supporto del telelavoro e la sperimentazione del lavoro agile.

In particolare per il 2018 si prevedono le seguenti **azioni positive** a cura dell'Unità Organizzativa Sviluppo dell'Organizzazione e Formazione del Servizio Personale:

-  **Attività a supporto del telelavoro (monitoraggio progetti, eventuale proroga progetti, elaborazione della nuova graduatoria delle domande presentate per l'accesso al lavoro a distanza.)**
-  **Monitoraggio del progetto pilota di lavoro agile.**