



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2018- 2020

Approvato con Decreto del Presidente n. 5 del 05.02.2018

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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 sia indiretta - e “*temporanee*” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

I Decreti Legislativi 198/2006, 196/2000, 165/2001 e per ultima la “Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità del 23 maggio 2007 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

Il “Piano di Azioni Positive” rappresenta, pertanto, un’opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento imprescindibile nell’ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Come si legge nella Direttiva 23/05/2007 “... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l’innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche”.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

OBIETTIVI

Nel corso del triennio **2018/2020** l’ATA intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1.* Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.
- Obiettivo 2.* Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.
- Obiettivo 3.* Promuovere le pari opportunità all’interno dell’Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 4.* Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 5.* Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 6. Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

PERSONALE DIPENDENTE AL 01/01/2018

L'analisi del personale dipendente in servizio presso l'ATA viene illustrata nei seguenti prospetti in base alle differenze di genere.

| QUADRO DEL PERSONALE AL 01.01.2018 | |
|---|-------|
| DIPENDENTI | N. 10 |
| UOMINI | N. 4 |
| DONNE | N. 6 |

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE

| DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO | N.8 | UOMINI | DONNE |
|--|-----|--------|-------|
| CAT. D | 5 | 3 | 2 |
| CAT. C | 3 | 1 | 2 |

| DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E PIENO | N.2 | UOMINI | DONNE |
|--|-----|--------|-------|
| DIRETTORE | 1 | / | 1 |
| CAT. D | / | / | / |
| CAT. C | 1 | 0 | 1 |

Dall'analisi della situazione emerge che non vi è un divario tra i generi sia rispetto alla composizione totale, sia rispetto alle posizioni apicali e non sembrano ravvisarsi limitazioni contingenti al rispetto delle pari opportunità nel lavoro

Nel corso dell'anno 2018 si procederà con la nomina del nuovo direttore mediante selezione comparativa.

OBIETTIVO 1 - AZIONE "TUTELA DALLE MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI"

L'ATA si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Si ritiene infatti un valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;

- istituzione, anche in forma associata con altri enti, del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing.

OBIETTIVO 2 – “AZIONE TUTELA DEL BENESSERE”

L'ATA si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale.

In quest'ottica, gli obiettivi che l'ATA si propone di perseguire, oltre a quelli già individuati nel piano triennale 2017-2019, sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

OBIETTIVO 3 - AZIONE “PROMOZIONE DELI PARI OPPORTUNITÀ”

L'ATA si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché siano favorite le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e si tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali in condizioni di parità di genere nelle posizioni lavorative;
- Formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;

- Adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

In particolare per quanto riguarda la formazione e l'aggiornamento professionale, le attività verranno svolte per lo più in orario di lavoro. e prevalentemente in ambito provinciale, al fine di favorire la massima partecipazione.

In merito invece allo sviluppo di carriere e professionalità si prevede di :

- Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile;
- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

OBIETTIVO 4 - AZIONE “CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ”

L'ATA si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- riconoscere flessibilità negli orari di lavoro promuovendo una migliore organizzazione dello stesso;
- assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita;
- garantire i servizi per l'infanzia e la terza età a familiari dei dipendenti;
- valutare soluzioni per particolari necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'ATA e richieste dei dipendenti;
- favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo la maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale;
- adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra tutti i colleghi di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente;
- rendere consapevoli i dipendenti che adottare un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti;
- sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc..

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

In considerazione della L. n. 124/2015 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, si ritiene utile dare seguito a quanto previsto nella recente Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 relativa alle linee guida contenenti le regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, mediante la sperimentazione del telelavoro.

OBIETTIVO 5 – AZIONE “INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE”

L'ATA si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

OBIETTIVO 6 - AZIONE "PROMOZIONE DEL C.U.G."

L'ATA si impegna ad istituire, anche in forma associata con altri Enti, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale e potrà essere aggiornato annualmente qualora risulti necessario.

Il Piano sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini, nella sezione *Amministrazione trasparente>Disposizioni generali>Atti generali*.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento.

Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.