

		
Comune di Borgolavezzaro	Comune di Tornaco	Comune di Vespolate

UNIONE DEI COMUNI TERRE D'ACQUE

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2017-2019

(redatto ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006)

Allegato "A" Deliberazione Giunta Unione n. 40 del 28 agosto 2017

RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 prevede che gli Enti Pubblici predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Indiscutibilmente la Direttiva emanata dal Ministero per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23/05/2007 pone come punto indiscutibile il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane oltre che il rispetto e la valorizzazione delle differenze considerate come fattore di qualità.

L'organizzazione dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque prevede una forte presenza femminile e, per questo, sono necessarie nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

In conformità al principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana, in applicazione della Legge n. 125/1991, del D. Lgs. n. 196/2000, nonché dei D. Lgs. n. 165/2001 e n. 198/2006, ed in sintonia con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 07/03/1997, è stato elaborato il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017/2019.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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, le quali intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee" poiché necessarie fino a quando si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti tra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro significa, quindi, eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di tali differenze.

Attraverso la realizzazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, l'Ente intende estendere le proprie azioni al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro e nell'avanzamento di carriera, compatibilmente con le esigenze famigliari di ciascuno, avendo riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente stesso.

Nella prima parte del Piano vengono forniti elementi per una analisi del contesto organizzativo dell'Ente, mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2017/2019 attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Il presente Piano, valido per il triennio 2017/2019, viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile alla consultazione da parte dei dipendenti.

Nel periodo di vigenza del Piano, presso il Servizio Personale e Organizzazione, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni proposte dal personale dipendente, dalle organizzazioni sindacali e dall'Amministrazione Unionale, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento, rendendo il Piano stesso dinamico ed effettivamente efficace.

DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (situazione al 31/07/2017) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Cat. A	Totale	%
Uomini	3	1	2	2	8	53,33
Donne	3	4	0	0	7	46,67
TOTALE	6	5	2	2	15	100,00

Le posizioni organizzative attuali dell'Ente sono n. 3 di cui n. 1 attribuita a personale di sesso femminile.

Dall'analisi della situazione del personale dipendente, in un'ottica di pari opportunità di genere, non emergono particolari criticità ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 poiché, tenendo conto della sostanziale equità di personale sia maschile che femminile, non si rileva un divario fra generi inferiore ai due terzi.

Al momento, quindi, non sussistendo significative condizioni di divario, le azioni del Piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

La presenza all'interno dell'Ente di personale femminile conferma, infine, la necessità di porre particolare attenzione, nella gestione del personale, agli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, tra tempi di lavoro e tempi di cura, anche promuovendo una maggiore condivisione delle funzioni di cura tra uomini e donne.

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che l'Amministrazione Unionale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono i seguenti:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, non riservando alcun posto esclusivamente a soli uomini o a sole donne;
- Uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale, potenziando le risorse e le competenze interne;
- Promuovere pari opportunità di formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;
- Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario e degli strumenti di conciliazione (es. congedi parentali) anche per tutelare il lavoro delle dipendenti madri e finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di ogni genere;
- Migliorare la comunicazione e la cultura sul tema delle pari opportunità e valorizzazione delle caratteristiche di genere.

AZIONI POSITIVE

Nell'elaborazione delle proposte per la redazione del presente Piano, si è valutata l'importanza di promuovere un approccio alla gestione delle risorse umane finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che favorisca l'espressione del potenziale individuale e la valorizzazione delle differenze individuali all'interno dell'organizzazione, interpretate come risorse strategiche per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Questo approccio ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo unico che ciascun dipendente può apportare, un contributo che scaturisce dalla possibilità di ogni individuo di sviluppare e applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro più ampio e integrato di abilità e comportamenti che ne riflettano il genere, la nazionalità, il background e l'esperienza.

L'Amministrazione Unionale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopra descritti, individua le seguenti azioni positive:

- Nelle Commissioni di concorso e di qualunque selezione in genere, assicurare la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvi i casi di motivata impossibilità. L'Ente garantisce in ogni caso la sostanziale imparzialità nelle selezioni tra l'uno o l'altro sesso. I posti presenti all'interno della dotazione organica non sono prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato l'Unione valorizza attitudini e capacità personali;
- In sede di richiesta di designazione inoltrate dall'Unione ad enti esterni ai fini della nomina in commissioni, comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne, richiamare l'osservanza delle norme in materia di pari opportunità con invito a tenere conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- Assicurare una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze. L'intento dell'Amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale, attraverso la partecipazione ai corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e compatibilmente nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla legge. Il raggiungimento di tale obiettivo consentirà di migliorare la gestione delle risorse umane, creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e gli interessi individuali così da garantire una migliore organizzazione del lavoro che, nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante, determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita;
- Favorire il reinserimento lavorativo e l'aggiornamento del personale che rientra dal congedo di maternità/paternità, da altri congedi parentali o da assenze prolungate dovute ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;
- In presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani o minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere valutate e definite forme di flessibilità oraria, tenendo conto delle esigenze di servizio, per un periodo di tempo limitato;
- Fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, al fine di favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone, saranno valutate particolari necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio,

avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale o familiare. Saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione dell'isolamento, per garantire che il ruolo della donna all'interno della famiglia non costituisca ostacolo nella progressione di carriera;

- L'Amministrazione Unionale intende promuovere azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico dei dipendenti. Sarà prevista la divulgazione del codice disciplinare del personale degli enti locali, così da far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere, per tutto il personale, di mantenere una condotta uniformata a criteri di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul posto di lavoro;
- L'Ente si pone l'obiettivo di sensibilizzare tutti i lavoratori e le lavoratrici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che sarà necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico, che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità. Verrà promosso l'utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere, qualora si intenderà far riferimento a collettività miste (es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori").

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata triennale, a far tempo dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il Piano viene pubblicato sul sito dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque, nella sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.