

**CONSIGLIO DI BACINO
VENEZIA AMBIENTE**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'
TRIENNIO 2016-2018**

- 1. Premessa: richiamo della normativa in materia**
- 2. Obiettivi del Piano**
- 3. L'organico dell'Ente**
- 4. Le azioni positive**
- 5. Durata e pubblicazione**

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA

TRIENNIO 2016-2018

1. Premessa: richiamo della normativa in materia

Le principali disposizioni normative in materia di azioni positive per la pari opportunità sono state introdotte:

- dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 246 del 25.11.2005”
- dall’Art. 21 (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche) della Legge 183/2010.

L’art. 42 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006 definisce per Azioni Positive tutte quelle misure dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzate l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, in quanto “volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”.

Il successivo comma 2 del medesimo articolo dispone che le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - c) favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - d) 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 professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - e) promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Il successivo articolo 48 del predetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni” prevede poi:

- che gli enti pubblici non economici predispongano Piani di Azioni Positive (cd. P.A.P.) 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
- che i P.A.P. siano predisposti sentiti:
 - gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse,
 - la consiglieria o il consigliere di parità territorialmente competente,
- che detti P.A.P., al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

- che 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 sia accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.
- che i P.A.P. abbiano durata triennale.

2. Obiettivi del Piano

La definizione degli obiettivi che il Consiglio di Bacino Venezia Ambiente si propone di raggiungere nell'arco del triennio per attuare la piena parità nel contesto lavorativo, si ispira ai seguenti principi:

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona delle lavoratrici e dei lavoratori;
- garantire il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

3. L'organico dell'Ente

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio presso il Consiglio di Bacino a tempo indeterminato evidenzia il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- Un Dirigente: maschio
- Una dipendente di categoria D: femmina
- Una dipendente di categoria C: femmina

L'organico complessivo del Consiglio di Bacino non presenta situazioni di squilibrio fra generi superiore a due terzi e, stante l'unicità della figura dirigenziale prevista nell'organico, non si possono configurare squilibri di genere nella sua copertura.

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

4. Le azioni positive

L'Amministrazione del Consiglio di Bacino, nell'arco del triennio di vigenza del Piano delle Azioni Positive si propone di perseguire i seguenti ambiti di azione:

- A) Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- B) Promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una opportuna organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro
- C) .Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro

- D) Promuovere nell'ambiente di lavoro una sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità e sul benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni.
- E) Costituzione del Comitato Unico di Garanzia, preferibilmente in forma associata con altri Enti simili ed in particolare con il Consiglio di Bacino Venezia Laguna, con caratteristiche e dimensioni simili al Consiglio di Bacino Venezia Ambiente, cui partecipano in larga misura gli stessi enti partecipanti

Per ciascuno degli ambiti di azione sopra elencati vengono di seguito indicati i singoli interventi attraverso cui raggiungere i relativi obiettivi:

A) PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'INTERNO DELL'ENTE, ANCHE IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.

L'obiettivo si propone di favorire, in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente, l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratrici/ori di frequentare i corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale.

Dovrà pertanto essere venita agevolata la possibilità di fruire di una formazione in orario di lavoro e in sedi il più possibile accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Si provvederà a rivolgere particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedi parentali o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo forme di accompagnamento che possono consistere in:

- attivazione di flussi informativi tra lavoratori/trici ed Ente durante l'assenza (tramite casella di posta elettronica);
- affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente al momento del rientro;
- partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Si provvederà altresì ad attribuire eventuali incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

B) PROMUOVERE L'EQUILIBRIO E LA CONCILIAZIONE TRA RESPONSABILITÀ FAMILIARI E PROFESSIONALI, ANCHE MEDIANTE UNA OPPORTUNA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, DELLE CONDIZIONI E DEL TEMPO DI LAVORO.

Il Consiglio di Bacino si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente, nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari, detta conciliazione sarà realizzata anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del/la dipendente interessato/a, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
- la previsione di ulteriori livelli di flessibilità nell'orario di lavoro in entrata ed uscita a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia (a titolo di esempio familiari di persone con handicap L. 104/92, figli minori, familiari affetti da gravi patologie documentate che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita etc.), evitando disfunzioni o

ricadute negative sull'organizzazione e comunque per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà.

- il consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, 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..., sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio;
- promuovere il ricorso all'utilizzo di istituti contrattuali di flessibilità oraria come il telelavoro e la banca delle ore.

C) GARANTIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO.

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Detta azione potrà essere raggiunta mediante:

1. Adozione del Codice di comportamento

2. organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo, per porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive;

2. la realizzazione di un periodico monitoraggio della situazione all'interno dell'ambiente lavorativo al fine di verificare l'andamento del benessere organizzativo

3. verifica che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio 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 della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

D) PROMUOVERE NELL'AMBIENTE DI LAVORO UNA SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità e del benessere organizzativo, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

Azioni concrete potranno essere:

- Partecipazione dei/delle dipendenti a corsi di formazione dedicati al tema delle pari opportunità, benessere, discriminazioni, molestie e mobbing, salute e sicurezza sul lavoro assicurando che ciascuno di essi possa partecipare ad almeno due interventi formativi nel corso del triennio 2016-2018
- 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 intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori").
- Inserimento sul sito internet dell'Ente di una apposita pagina riservata alla pubblicazione di normative, disposizioni, novità sul tema delle pari opportunità, benessere organizzativo, mobbing e molestie nonché delle iniziative concretamente realizzate;
- Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai dipendenti sul tema delle pari opportunità, benessere organizzativo, mobbing e molestie, discriminazioni.

E) ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G)

Si procederà quanto prima alla istituzione e nomina dei componenti del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” ai sensi dell’art.21, legge 4 novembre 2010, n. 183.

Il Consiglio di Bacino intende avvalersi della facoltà prevista dalla direttiva ministeriale del 4 marzo 2011, al paragrafo 3.1.1, secondo cui *“le amministrazioni di piccole dimensioni hanno la possibilità di associarsi al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell’esercizio delle proprie funzioni e ottimizzare le risorse”*.

In particolare si intende proporre la costituzione di un CUG in forma associata con il Consiglio di Bacino Venezia Laguna, Ente con caratteristiche e dimensioni simili al Consiglio di Bacino Venezia Ambiente, cui partecipano in larga misura gli stessi enti partecipanti.

La costituzione del CUG avverrà nel rispetto delle disposizioni previste dall’art. 57 del dlgs 165/2001, sia in termini di designazione paritetica tra organizzazioni sindacali e amministrazione, la quale designerà il Presidente del Comitato da scegliere tra figure preferibilmente non dirigenziali, sia in termini di presenza paritaria di entrambi i generi nell’organismo che sarà composto esclusivamente da dipendenti dell’Ente stesso e/o dell’Ente associato.

Il Comitato unico di garanzia avrà compiti propositivi, consultivi e di verifica e opererà in collaborazione con la Consigliera di parità della Città Metropolitana di Venezia.

Concorrerà a garantire che l’ ambiente di lavoro all’interno dell’Ente sia caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il funzionamento del Comitato unico di garanzia, nel rispetto delle linee guida contenute nella direttiva ministeriale del 4.3.2011, sarà disciplinato da apposito Regolamento interno, approvato dal Comitato stesso.

Si procederà alla creazione di una pagina dedicata al Cug e alle sue attività all’interno del sito istituzionale dell’Ente, nonché di una rete con gli altri Comitati a livello territoriale e nazionale anche al fine di condividere strumenti e buone prassi già esistenti

5. Durata e pubblicazione

Il Piano ha durata triennale decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale del Consiglio di Bacino e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Di esso verrà data informazione al personale dipendente con invito a dare attuazione a quanto ivi previsto.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.