

PIANO DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE LA RIMOZIONE DI OSTACOLI CHE IMPEDISCONO LE PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO TRA UOMINI E DONNE TRIENNIO 2020/2022

Premessa

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Provincia, Comune e altro ente pubblico non economico.

Le azioni positive rappresentano 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, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie intanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Quadro normativo

Il Piano triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità 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". La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice

individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi.

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che "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" e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "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.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le pari opportunità, "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"

Caratteristiche distintive dell'amministrazione

L'art. 2 comma 186-bis della L. 23.12.2009 n. 191 e s.m.i. ha stabilito la soppressione al 31.12.2012 degli enti denominati Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale (AATO), prevedendo altresì che entro lo stesso termine le Regioni attribuissero con legge le funzioni già esercitate dalle stesse Autorità d'Ambito.

La Legge Regionale del Veneto n. 17/2012 e la successiva deliberazione di Giunta Regionale del Veneto n. 1006 del 05/06/2012, hanno istituito e disciplinato i Consigli di Bacino affidando loro le funzioni delle sopresse Autorità d'Ambito. In particolare l'art. 3, comma 1, della L.R. 17/2012 fornisce la seguente definizione: "I Consigli di bacino, quali forme di cooperazione tra i comuni per la programmazione e organizzazione del servizio idrico integrato, hanno personalità giuridica di diritto pubblico." Il successivo comma 2 prevede la sottoscrizione di una convenzione per la costituzione dei medesimi Consigli di Bacino.

Ai sensi della citata normativa, pertanto, i Consigli di Bacino del Veneto sono amministrazioni pubbliche costituite nella forma di convenzione tra Comuni, con personalità giuridica di diritto pubblico, con bilancio e patrimonio propri e con costi di funzionamento coperti dai proventi tariffari del servizio idrico integrato nel rispetto della normativa nazionale e delle disposizioni dell'autorità competente in materia tariffaria.

In attuazione al quadro normativo suesposto il Consiglio di Bacino è stato costituito a seguito della sottoscrizione, da parte di tutti i 73 Comuni partecipanti, della Convenzione per la cooperazione

tra gli Enti Locali partecipanti compresi nell'Ambito Territoriale Ottimale del Servizio Idrico Integrato "Brenta", registrata il 06/05/2013 a Bassano del Grappa, n. rep. 9039 del 19/04/2013.

Occorre rilevare che il Consiglio di Bacino Brenta ha come compito prioritario la regolazione del Servizio Idrico Integrato e presenta, a fronte di una dotazione organica di 8 unità, una copertura fortemente limitata determinata sostanzialmente dalla mancata attuazione delle previsioni di adeguamento dell'organico previste nel Piano Assunzioni degli anni 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 e 2017 che non sono state realizzate, in via cautelativa, prima per effetto della già citata L. n. 191/2009 e successive proroghe e poi per le difficoltà attuative che hanno peraltro determinato il ricorso alla gestione commissariale intervenuta dal 2013 e superata solo a marzo 2017.

PRESIDENZA		
DIREZIONE		
<i>N. POSTI</i>	<i>CATEGORIA</i>	<i>COPERTURA</i>
1	DIRETTORE	Coperto – tempo determinato
AREA TECNICA		
UNITÀ OPERATIVA “CONTROLLO TECNICO – ATTUAZIONE PIANO D’AMBITO”		
<i>N. POSTI</i>	<i>CATEGORIA</i>	<i>COPERTURA</i>
1	D1	Vacante
1	C1	Coperto – tempo indeterminato
UNITÀ OPERATIVA “CONTROLLO DI GESTIONE – ATTUAZIONE CONVENZIONE”		
<i>N. POSTI</i>	<i>CATEGORIA</i>	<i>COPERTURA</i>
1	D1	Vacante
1	C1	Vacante
AREA AMMINISTRATIVA – ECONOMICO-FINANZIARIA		
UNITÀ OPERATIVA “AFFARI GENERALI – PERSONALE – ASSISTENZA AGLI ORGANI”		
<i>N. POSTI</i>	<i>CATEGORIA</i>	<i>COPERTURA</i>
1	D1	Vacante
1	C1	Vacante
UNITÀ OPERATIVA “RISORSE ECONOMICO – FINANZIARIE”		
<i>N. POSTI</i>	<i>CATEGORIA</i>	<i>COPERTURA</i>
1	C1	Coperto – tempo indeterminato
8	TOTALE POSTI	

Al momento attuale l'organico è costituito da 3 unità di cui 1 con qualifica dirigenziale (direttore) a tempo determinato ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000 e 2 di cat. C a tempo pieno e indeterminato.

L'Ente dunque espleta le proprie funzioni con 1 dirigente a tempo determinato e 2 dipendenti a tempo pieno e indeterminato, cat. C.

E' chiaro pertanto che il presente documento tiene conto di questa anomalia sul piano organizzativo, dovuta alla necessità di concentrare la responsabilità sulla sola dirigenza ed il maggior carico di lavoro sulla struttura esistente con conseguente perdita di complessità e progettualità dell'attività lavorativa.

Obiettivi Generali del Piano

Il Consiglio di Bacino Brenta nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni Positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio 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 ed alla correttezza dei comportamenti;
3. monitorare e tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Ambiti di intervento di durata triennale

Ambito	Azione
<p>Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità.</p>	<p>Monitoraggio della situazione del personale dell'Amministrazione: analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione.</p> <p>Verifica dell'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dagli art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché verifica dell'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali.</p> <p>Garanzia dell'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di concorso e in ogni altra procedura selettiva.</p>
<p>Attività di monitoraggio e promozione del Benessere organizzativo</p>	<p>Promuovere una strutturazione dell'ente e un incremento di risorse umane volti ad una idonea ripartizione del carico di lavoro superando l'attuale situazione di anomalia organizzativa, citata in premessa.</p> <p>Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio nel rispetto della normativa di legge e contrattuale.</p>

	<p>Consentire flessibilità nella fruizione di congedi parentali, articolazioni degli orari di lavoro/flessibilità di orario;</p> <p>Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.</p> <p>Consentire l'utilizzo del telelavoro a completamento di orario in condizioni di temporanea e documentata indisponibilità alla presenza fisica.</p>
<p>Attività di formazione e aggiornamento</p>	<p>Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative e alle innovazioni tecnologiche.</p> <p>Individuare accessi ai percorsi di formazione comodi e fruibili da tutti.</p> <p>Privilegiare l'e-learning fruibile anche da casa con riconoscimento del monte ore corrispondente come attività lavorata;</p> <p>Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi, ecc.</p>

Aggiornamento, monitoraggio e verifica del piano

L'aggiornamento degli obiettivi suindicati e la loro integrazione con il Ciclo della Performance saranno valutati con idonei strumenti di verifica e rendicontati nell'ambito dell'annuale relazione del Direttore dell'Ente.