

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020 / 2021 / 2022

(art. 7, comma 5, D.Lgs. 196/2000 e art. 48 D.Lgs. 198/2006)

PREMESSA:

il D.Lgs. 196/2000 ed il D.Lgs. 198/2006 prevedono che gli Enti predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, c omma 1, lettera c, del D.Lgs. 165/2001). In caso di mancato adempimento, si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 ai sensi del quale gli Enti inadempienti non possono assumere nuovo personale.

Con la direttiva del 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", le pubbliche amministrazioni vengono chiamate a dare attuazione a quanto stabilito dal legislatore.

OBIETTIVI

Gli obiettivi che questo Ente si propone di raggiungere si ispirano ai seguenti principi:

a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;

b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
- 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;
- 3) ritenere, come valore fondamentale da tutelare, il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché 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 e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) 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;
- 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.

L'ORGANICO DELL'ENTE

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE			
CATEGORIA	POSTI RICOPERTI	UOMINI	DONNE
A	0	0	0
B.1	14	10	4
B.3	1	1	0
C	16	7	9
D.1	7	4	3
D.3	2	2	0
DIRIGENTI	4	2	2
Totale	44	26	18

PERSONALE NON DI RUOLO

Attualmente sono ricoperti le seguenti unità in posizione di comando provenienti da altre Pubbliche Amministrazioni:



- 1 donna di categoria giuridica ex D.3, posizione economica D5 il cui comando scadrà il 31/01/2020;
- 1 donna di categoria giuridica B.3, posizione economica B4 il cui comando scadrà il 14/09/2020.

PERSONALE DI RUOLO

Le **donne** complessivamente in servizio sono n. 18, di cui:

- n. 2 Dirigenti a tempo indeterminato;
- n. 3 sono incaricate di posizione organizzativa.

Gli **uomini** complessivamente in servizio sono n. 26, di cui:

- n. 2 Dirigenti a tempo indeterminato;
- n. 6 sono incaricati di posizione organizzativa.

Le politiche del lavoro adottate dall'Ente negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'ente.

I dati sotto riportati dimostrano, nonostante l'organico sia davvero molto ridotto, come l'accesso all'impiego nel Istituto da parte delle donne non incontri ostacoli. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Preme evidenziare che per quanto concerne la titolarità dirigenziale e emerge che tra i n. 4 dirigenti in servizio n. 2 sono di genere femminile.

Il piano triennale delle azioni positive non può prescindere dalla constatazione che l'organico dell'Ente **non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne**, così come risulta dai dati che seguono, riferiti al 1° gennaio 2020:

Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Non responsabili di Posizione Organizzativa			
CAT.	UNITA'	UOMINI	DONNE
A	0	0	0
B.1	14	10	4
B.3	1	1	0
C	16	7	9
D.1	0	0	0
D.3	0	0	0
Totale	31	18	13

Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Responsabili di Posizione Organizzativa			
CAT.	UNITA'	UOMINI	DONNE
A	0	0	0
B.1	0	0	0
B.3	0	0	0
C	0	0	0
D.1	7	4	3
D.3	2	2	0
Totale	9	6	3

Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato Responsabili di Posizione Dirigenziale			
CAT.	UNITA'	UOMINI	DONNE
Dirigente	4	2	2
Totale	4	2	2

Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato QUADRO RIASSUNTIVO DI RAFFRONTO		
TOTALE	UOMINI	DONNE
44	26	18
INCIDENZA %	59%	41%

Dalla rilevazione della dotazione organica del personale dipendente alla data odierna si desume che non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, atteso che la percentuale di dipendenti donne è il 41% rispetto al 59% di dipendenti uomini, vieppiù che nei ruoli dirigenziali la percentuale ricoperta dalle donne è pari al 50%.

Il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, nonché a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse. In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

AZIONI POSITIVE

Nel rispetto degli artt. 7, commi 4 e 57, comma i lettera c) del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL. 01.04.1999, si prevedono le seguenti azioni positive anche per il triennio 2020/2022 e si relaziona in merito all'attività svolta nel corso del 2020:

- a) Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Direttore in Generale in collaborazione con i Responsabili dei servizi, sia in materie inerenti l'aggiornamento normativo che attività di formazione previste dal D.Lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro .
Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio: tutte le richieste convogliano al Direttore Generale che elabora, ove necessario, il piano di formazione annuale dell'Ente.
Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta.
Si dà atto che nel corso dell'anno 2020 i dipendenti hanno partecipato a corsi di formazione con riferimento alle proprie competenze professionali nonché alle esigenze dell'Ente.
- b) Riservare alle donne, salvo motivata impossibilità dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
Si dà atto che nel corso dell'anno 2020 le commissioni di concorso o selezione prevedranno la partecipazione di componenti donne.
- c) Garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione del personale;
- d) Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il 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);
Questo Ente è sempre attento nel valutare le richieste dei dipendenti , rispettando l'equilibrio fra le stesse e le esigenze dell'Amministrazione.
- e) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- f) Realizzare eventuali azioni di formazione e sensibilizzazione sui temi delle parità e delle pari opportunità, dell'uguaglianza uomo-donna, del mobbing.
Si dà atto che nel corso del 2019 non sono stati segnalati casi di tale natura, e che viene adeguatamente e costantemente svolto monitoraggio in tal senso.



DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale, per gli anni 2020-2021-2022 , dalla data di esecutività del medesimo verrà pubblicato sul sito web dell'Ente e all'Albo Pretorio.

Nel periodo di vigenza il piano potrà essere integrato sulla base delle proposte formulate, in modo da poter procedere, alla sua scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e l'opportunità.

IL DIRIGENTE DELL'AREA FINANZIARIA AMMINISTRATIVA
Dott. Calogero Centonze

