



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2012-2014 (approvato con deliberazione n. 3 in data 19.04.2012)

PREMESSA

L'art. 48 del D.Lgs, 198/2006 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

I Piani devono essere sottoposti preventivamente al vaglio delle Rappresentanze Sindacali, del Comitato Pari Opportunità e della Consigliera di Parità territorialmente competente.

Hanno durata triennale, vengono finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio e la loro predisposizione riveste carattere obbligatorio e vincolante posto che, in caso di mancato adempimento, la citata norma prevede il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

I Piani di azioni positive si inseriscono nel quadro, di seguito descritto, di una normativa sulle pari opportunità piuttosto vasta e consolidata sia a livello europeo sia a livello italiano.

IL CONTESTO EUROPEO

La strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne adottata dalla Commissione Europea nel giugno 2000, prevede per la prima volta che tutti i programmi e le iniziative vengano elaborate con un approccio complessivo di *mainstreaming* inteso come integrazione sistematica delle condizioni, delle priorità e dei bisogni propri delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere attività fondate sull'uguaglianza. L'obiettivo è quello di assicurare che tutte le politiche e tutti gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, ovvero le pari opportunità devono stare dentro la politica dell'occupazione, dell'economia, dell'urbanistica, dell'ambiente, della famiglia, delle politiche sociali.

E' una chiave di lettura della realtà che porta all'individuazione dei problemi prioritari ed agli strumenti necessari per superarli e modificarli.

La strategia europea in generale si è introdotta nella strategia per l'occupazione: uno dei pilastri è dedicato specificatamente alle pari opportunità e sollecita misure per colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, agevolare per donne e uomini il reinserimento nel mercato del lavoro, la permanenza e gli sviluppi di carriera, il superamento dei differenziali salariali.

IL CONTESTO NAZIONALE

L'Italia realizza le azioni positive attraverso la legge n. 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, e realizza l'adozione delle misure per la conciliazione di vita

familiare e vita lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali. Da ricordare anche la legge n. 215/1992 sull'imprenditoria femminile per favorire il lavoro autonomo delle donne.

La legge n. 125/1991, attraverso i programmi obiettivo, prevede che le Amministrazioni predispongano Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. La legge si propone essenzialmente di:

1. Eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità. 2. Individuare condizioni ed organizzazioni nonché tipologie di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.

3. Favorire (anche mediante una diversa divisione ed organizzazione del lavoro o diversi contratti e condizioni in relazione ai tempi di lavoro) l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due sessi.

Le norme più recenti, qui di seguito elencate, nel richiamare i principi sopra esposti, hanno ridato impulso alle problematiche legate alla cultura di genere, con un esplicito invito alle pubbliche amministrazioni di concretizzare con azioni ben definite le disposizioni normative, attraverso una attività di pianificazione anche pluriennale:

- D.Lgs. 165/2001: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

- D.Lgs. 198/2006: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"

- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e l'Innovazione nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, ad oggetto: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

In particolare la citata Direttiva offre alle pubbliche amministrazioni indicazioni operative per attuare pari opportunità, partendo dalla constatazione, peraltro già enunciata nel D.Lgs. 165/2001, che le pari opportunità costituiscono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane. L'attuazione di tale principio deve passare innanzitutto attraverso una corretta osservanza delle norme vigenti, che impediscono qualsiasi forma di discriminazione per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro. L'eliminazione e la prevenzione delle discriminazioni rappresentano dunque un primo passo per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità: non violare la norma è un adempimento necessario cui non è possibile sottrarsi, pena la nullità degli atti e/o l'applicazione di sanzioni amministrative.

Tuttavia la Direttiva invita le pubbliche amministrazioni ad andare oltre, a rivedere, mediante strumenti di programmazione, qual è il piano triennale, l'organizzazione del

lavoro con modalità che favoriscano la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. L'organizzazione del lavoro deve inoltre essere orientata al rispetto e alla valorizzazione delle differenze tra uomini e donne, considerate come fattore di qualità e non come limite all'azione amministrativa. Una diversa organizzazione del lavoro, che valorizzi l'apporto delle differenti competenze di entrambi i generi, che si preoccupa di introdurre strumenti di flessibilità per i lavoratori e le lavoratrici che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare esige un cambiamento di tipo culturale, per realizzare il quale la formazione del personale diventa uno strumento strategico indispensabile.

Il Piano di Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il D.Lgs. n. 198 dell'11.4.2006, all'art. 48, prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un "Piano azioni positive" per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

OBIETTIVI

Le politiche del lavoro adottate nell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna 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 realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

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

1. tutelare e riconoscere forme fondamentali e irrinunciabili di diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
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 eventuali ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

L'ORGANICO DELL'ENTE

Il Piano triennale delle azioni positive dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna non può prescindere dalla constatazione che l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla seguente ricognizione effettuata alla data del 31/12/2011:

qualifica	femmine	maschi	totale
Istruttore socio assistenziale	9	2	11
Cuochi	7		7
Animatore	1	1	2
Magazziniere Farmacia	1		1
Fisioterapista		1	1
Istruttori direttivi	9	1	10
Istruttori amministrativi	6		6
Infermieri professionali	7	2	9
Assistenti di Base	70	4	74
Direttore Generale	1		1
Operatori Socio Sanitari	9	1	10
Funzionario amministrativo	2		2
Farmacista	1		1
distacco sindacale	1		1
Istruttore area logistica		1	1
	124	13	137

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.

LE AZIONI POSITIVE

1. Costituire il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183, e renderlo operativo in attuazione delle linee guida circa le modalità di funzionamento, approvate con direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione emanata di concerto con il Ministro per le pari opportunità recante *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;
2. Predisporre il codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 5.10.2001;
3. Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento

di dipendenti ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere motivati da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile dell'unità organizzativa cui il dipendente è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate;

4. Garantire:

a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni di genere;

b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione dei dipendenti in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

c) riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso o di selezione;

d) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;

5. Consentire, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche alla necessità di assistere familiari in situazione di condizione sociale o psico-fisica tale da richiedere assistenza per l'espletamento dei normali atti di vita quotidiana;

6. Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

7. Analisi dei risultati ottenuti dalla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato effettuata dall'Ente nel corso dell'anno 2011 e adozione degli eventuali comportamenti correttivi.

8. Riproposizione in accordo con il medico competente della struttura di cicli di fisioterapia rivolti al personale individuato per prevenire rischi di movimentazione manuale dei carichi

DURATA

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

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 di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito istituzionale dell'Ente.