

## **PROGRAMMA TRIENNALE AZIONI POSITIVE (2012 - 2014)**

### **1) RIFERIMENTI NORMATIVI**

In attuazione dei principi di mainstreaming e di empowerment che informano le politiche di genere sia a livello nazionale che locale, la L.10/04/1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e il successivo D.Lgs. 198/2006 "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", sanciscono l'obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali di predisporre piani triennali di azioni positive in grado di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, riequilibrando la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi (...).

Il piano di azioni positive 2012-2014 del C.S.A. persegue l'obiettivo di promuovere la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Ente, il cui personale risulta essere così composto:

TABELLA N. 1 - Personale diviso per sesso e qualifica

categoria	Sesso		totale
	femmine	maschi	
B	88	21	109
C	11	1	12
D	15	5	20
<b>totale</b>	<b>114</b>	<b>27</b>	<b>141</b>

TABELLA N. 2 - Amministratori divisi per sesso e carica

carica	Sesso		totale
	femmine	maschi	
Presidente	1		1
Vicepresid.		1	1
Consiglieri		3	3
<b>totale</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

## **2) FINALITÀ**

Le linee di indirizzo del Piano triennale perseguono le seguenti finalità:

- diffondere tra dipendenti e ospiti la cultura delle Pari Opportunità e della differenza di genere attraverso la realizzazione di azioni concrete che incidano nella realtà, implementando gli spazi progettuali e decisionali gestiti dalle donne esistenti e creando sempre nuove occasioni di scambio e crescita;
- realizzare azioni rivolte al personale dipendente del C.S.A. in grado di fornire risposte concrete alle esigenze rilevate attraverso indagini conoscitive svolte sul tema del benessere organizzativo.

## **3) AZIONI RIVOLTE AL PERSONALE INTERNO ALL'AMMINISTRAZIONE**

**Azione 1.** Benessere organizzativo e promozione della qualità del lavoro: rivisitazione dei processi produttivi dell'Ente con l'obiettivo di rimuovere le discriminazioni emergenti e promuovere un adeguato grado di benessere fisico e psicologico alimentando costruttivamente la convivenza sociale, indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche- mobbing nell'amministrazione di appartenenza.

**Azione 2.** Formazione alle pari opportunità: diffondere, a partire dalle posizioni gerarchicamente più elevate, la conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali, in modo da promuovere una cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione della diversità.

**Azione 3.** Reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari: affiancamento della persona in rientro al lavoro da parte del Responsabile di servizio o del suo sostituto, predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

**Azione 4.** Conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro: in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

**Azione 5.** Comunicazione e condivisione: istituzione nel sito Web del C.S.A. di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

**Azione 6.** Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni: trasformazione e rafforzamento del CPO esistente, secondo quanto disposto dall'art. 21 della L. 4 /11/2010, n.183.

## **4) RISULTATI ATTESI:**

- Maggiore partecipazione della componente femminile alla vita della Pubblica Amministrazione;
- Maggiore offerta e qualità dei servizi offerti;
- Personale dipendente motivato e qualificato;

**Adria**

- Clima aziendale "amichevole" e collaborativo;
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

*ESTRATTI NORMATIVI*

APPLICAZIONE **D.LGS. 198/2006**

CAPO IV

Promozione delle pari opportunità

**Art. 48.**

***Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)***

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

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 è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del D.lgs. 30/03/2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, D.lgs. 30/03/2001, n. 165.

APPLICAZIONE **L. 183/2010**

Collegato lavoro

**Art. 21.**

***Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche***

1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modifiche:

**Adria**

Art. 7 co. 1 (comma sostituito dall'articolo 21, comma 1, lettera b) della L. 4/11/2010, n. 183)

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.

...

c) all'articolo 57, al comma 1 sono premessi i seguenti:

«01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "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, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

02. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

03. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro 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.

04. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

05. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi»

...

**APPLICAZIONE D.LGS. 165/2001**

Testo unico sul Pubblico Impiego

**Art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165**

Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.