



COPIA DELL'ORIGINALE DI DECRETO DEL PRESIDENTE

n. 5

del 20.01.2017

Oggetto: Approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2017-2019 dell'Assemblea Territoriale D'ambito ATO 2 – Ancona.

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: Approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2017-2019 dell'Assemblea Territoriale D'ambito ATO 2 – Ancona.

IL DIRETTORE

PREMESSO che l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 4 novembre 2010, n. 183 pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

DATO ATTO che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

VISTO l'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 che definisce le azioni positive quali "...[omissis] misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";

ATTESO che, in base alla medesima norma, le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 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;

- 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;
- 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;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

RICORDATO che l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, recante "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici 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;

PRECISATO che la Direttiva Dipartimento Funzione Pubblica 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

PRECISATO che il Piano triennale delle azioni positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte della Amministrazione comunale, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, al fine di consentire l'effettivo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti;

DATO ATTO, pertanto, che nell'ambito di un più ampio processo di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano triennale delle azioni positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive al fine della rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne, garantendo, in tal modo, la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

VISTO il Piano delle azioni positive triennio 2014-2016, approvato con decreto del Presidente n. 12 del 23.12.2014;

RITENUTO, pertanto, opportuno procedere all'approvazione del Piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019;

VISTO il Piano triennale delle azioni positive 2017/2019, allegato al presente atto, per formarne parte integrante e sostanziale;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. n. 150/2009;
- il CCNL del 1 aprile 1999;
- il Regolamento di organizzazione, approvato con Deliberazione dell'Assemblea n. 4 del 09.09.2013;
- il parere favorevole, riportato in calce, in ordine alla regolarità tecnica di cui all'art. 49, co. 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

PROPONE

1. Di stabilire che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di approvare il Piano delle Azioni Positive del triennio 2017-2019 dell'Assemblea Territoriale D'ambito ATO 2 – Ancona;
3. Di trasmettere la documentazione di cui sopra alle OO.SS e alla RSU per opportuna conoscenza;
4. Di disporre la pubblicazione del Piano triennale delle azioni positive 2017/2019 sul sito internet dell'Ente al fine di consentire la massima pubblicità nella sezione *Amministrazione trasparente>Disposizioni generali>Atti generali*;
5. Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, co. 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Jesi, 20.01.2017

Il Direttore
f.to dott.ssa Elisabetta Cecchini

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2017- 2019

(D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)

Allegato al decreto n. ____ del _____

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

I Decreti Legislativi 198/2006, 196/2000, 165/2001 e per ultima la “*Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità del 23 maggio 2007 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la “*rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*”.

Il “*Piano di Azioni Positive*” rappresenta, pertanto, un’opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento imprescindibile nell’ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Come si legge nella Direttiva 23/05/2007 “... *La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l’innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche*”.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

OBIETTIVI

Nel corso del triennio **2017/2019** l’ATA intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1.* Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.
- Obiettivo 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.
- Obiettivo 3.* Promuovere le pari opportunità all’interno dell’Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 4.* Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 5.* Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- Obiettivo 6.* Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

PERSONALE DIPENDENTE AL 01/01/2017

L'analisi del personale dipendente in servizio presso l'ATA viene illustrata nei seguenti prospetti in base alle differenze di genere.

QUADRO DEL PERSONALE AL 01.01.2017	
DIPENDENTI	N. 10
UOMINI	N. 4
DONNE	N. 6

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO	N.9	UOMINI	DONNE
CAT. D	5	3	2
CAT. C	3	1	2
CAT. B	/	/	/
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E PIENO	N./	UOMINI	DONNE
CAT. D	/	/	/
CAT. C	2	0	2
CAT. B	/	/	/

Dall'analisi della situazione emerge che non vi è un divario tra i generi sia rispetto alla composizione totale, sia rispetto alle posizioni apicali.

OBIETTIVO 1 - AZIONE “ TUTELA DALLE MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI”

L'ATA si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., 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 del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- istituzione, anche in forma associata con altri enti, del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di *mobbing*, molestie o discriminazioni in genere;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

OBIETTIVO 2 – “AZIONE TUTELA DEL BENESSERE”

L'ATA si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

OBIETTIVO 3 - AZIONE “PROMOZIONE DELI PARI OPPORTUNITÀ”

L'ATA si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- obbligo di adeguata motivazione dell'ipotesi di un'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
- adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

OBIETTIVO 4 - AZIONE “CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ”

L'ATA si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- raccolta, attraverso la somministrazione ai dipendenti di un questionario, di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- sperimentazione di servizi per l'infanzia e la terza età a familiari dei dipendenti;
- sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, 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..

OBIETTIVO 5 – AZIONE “INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE”

L'ATA si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti *ad hoc*;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

OBIETTIVO 6 - AZIONE “PROMOZIONE DEL C.U.G.”

L'ATA si impegna ad istituire, anche in forma associata con altri Enti, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale e sarà aggiornato annualmente.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini, nella sezione *Amministrazione trasparente>Disposizioni generali>Atti generali*.

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 da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento.

Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, co. 1, del D.Lgs. n. 267/2000, si esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica del presente atto.

Jesi, lì 20.01.2017

Il Direttore

f.to dott.ssa Elisabetta Cecchini

IL PRESIDENTE

VISTO il documento istruttorio redatto dalla Direzione in data 20.01.2017, sopra riportato a formare parte integrante e sostanziale del presente atto, contenente la proposta di approvazione del Piano delle Azioni Positive del triennio 2017-2019 dell'Assemblea Territoriale D'ambito ATO 2 – Ancona;

RITENUTO di condividere la proposta di cui sopra per le motivazioni addotte, che si intendono qui integralmente riportate;

DATO ATTO che il documento istruttorio di cui sopra riporta il prescritto parere di regolarità tecnica;

DECRETA

1. Di stabilire che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di approvare il Piano delle Azioni Positive del triennio 2017-2019 dell'Assemblea Territoriale D'ambito ATO 2 – Ancona;
3. Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, co. 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Jesi, 20.01.2017

Il Presidente
f.to dott.ssa Liana Serrani

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. n. 267/2000, si certifica che della copia del presente atto è stata disposta la pubblicazione all'Albo pretorio on line in data odierna per 15 giorni interi e consecutivi.

Jesi, li

Il Direttore

dott.ssa Elisabetta Cecchini

CERTIFICATO DI ESEGUITA PUBBLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. n. 267/2000, si certifica che copia del presente atto è stata affissa all'Albo pretorio on line per 15 giorni interi e consecutivi dal _____ al _____

Jesi, li

Il Direttore

dott.ssa Elisabetta Cecchini

Il presente decreto è divenuto esecutivo il 20.01.2017

Per decorrenza dei termini di cui all'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000.

Perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, co. 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Jesi, li 20.01.2017

Il Direttore

f.to dott.ssa Elisabetta Cecchini

CERTIFICATO DI CONFORMITÀ ALL'ORIGINALE

La presente copia, composta di n. 11 pagine, è conforme all'originale conservato in atti e consta altresì di n. 1 allegato.

Jesi, li 20.01.2017

Il Direttore

dott.ssa Elisabetta Cecchini