



Autorità di Bacino

DEI FIUMI ISONZO, TAGLIAMENTO, LIVENZA, PIAVE, BRENTA-BACCHIGLIONE

DECRETO DEL SEGRETARIO GENERALE N. 14 DI DATA 27 MARZO 2015

OGGETTO: Presa d'atto dell'Aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2013-2015 elaborato dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

IL SEGRETARIO GENERALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, prevede a carico delle Pubbliche amministrazioni, la predisposizione di piani di azioni positive, aventi durata triennale, 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;
- in caso di mancato adempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo cui "le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";
- la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica l'importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

RICHIAMATA la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità.

VISTO, il Piano triennale delle azioni positive 2013-2015 approvato con DS N. 98 del 15 gennaio 2013, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

VISTA la proposta di Aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2013-2015, elaborata dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), nella seduta del 26 marzo 2015 allegata relativa al verbale della riunione medesima.

DECRETA

Art. 1)

Di prendere atto dell'Aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2013-2015 allegato al presente decreto quale parte integrante e sostanziale.

IL SEGRETARIO GENERALE

ing. Roberto Casarin





Autorità di Bacino

DEI FIUMI ISONZO, TAGLIAMENTO, LIVENZA, PIAVE, BRENTA-BACCHIGLIONE

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2013-2015 - AGGIORNAMENTO 2015 -

PREMESSA

L'Ente, con l'adozione e la stesura del Piano Triennale delle Azioni Positive 2013-2015, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti e, quindi, non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Successivamente il D.Lgs. 29/1993, sostituito con il D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del D.Lgs. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive" introduce, inoltre, piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne nella pubblica amministrazione.

Il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna pubblica amministrazione predisponga un piano di azioni positive volto 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" prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Più in particolare la modifica dell'art. 7, comma, 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2013-2015 nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. 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."

La norma allarga, quindi, il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", si delineano, quindi, nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2013-2015 nasce in un contesto nel quale, pur non essendo stato costituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità è stato costante il confronto tra parte datoriale ed il ristretto gruppo di dipendenti.

Il Piano triennale di azioni positive è preordinato a rispondere ad un obbligo di legge ma vuole porsi nel contesto dell'Autorità di bacino come strumento il più possibile semplice ed

operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente e concentrando quindi l'attenzione su limitate ma attuabili misure.

E' necessario partire dal presupposto che le discriminazioni possono esprimersi e concretizzarsi in ogni momento della vita lavorativa e possono svilupparsi paradossalmente nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, che, per loro natura, dovrebbero tutelare la parità di condizioni: si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Le azioni positive potranno quindi concretizzarsi in iniziative volte non a promuovere le pari opportunità di ingresso al lavoro e alle più elevate posizioni di carriera ma a tenere adeguato conto della perdurante specificità del ruolo femminile all'interno della famiglia e della società.

In questa ottica, realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli in termini di carico complessivo di lavoro interno ed esterno all'Ente di appartenenza, che derivano dalle citate differenze di ruolo tra uomini e donne.

La funzione dell'azione positiva, va intesa quindi nella fattispecie come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza non delle opportunità ma delle condizioni complessive di lavoro grazie a misure che si pongono in una posizione di raccordo tra lavoro esterno e interno alla famiglia.

Va rammentato che il concetto di azione positiva corrisponde a quello di misura temporanea e speciale che, in deroga al principio di uguaglianza formale tra i due generi, mira a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità uomo-donna.

1. IL CONTESTO INTERNO DELL'AUTORITA' DI BACINO

L'elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive 2013-2015 non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale di ruolo in servizio presso l'Ente.

A tale fine di seguito sono illustrati i principali dati in ottica di genere che sono stati tratti dal format inviato al Dipartimento per la Funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità relativo agli adempimenti previsti dalla Direttiva sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni" del 23 maggio 2007.

PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE

- a) Personale suddiviso per genere per qualifica, posizione ed età (situazione al 31.12.2012)

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
DIRIGENTI						
Meno di 30 anni	0	0	0	0	0	0
31-40	0	0	0	0	0	0
41-50	0	0	1	100	1	100
Oltre 50	0	0	1	100	1	100
Tot. personale a T.I.	0	0	2	100	2	100

DIPENDENTI DI CATEGORIA						
Meno di 30 anni	0	0	0	0	0	0
31-40	3	60	2	40	5	100
41-50	6	50	6	50	12	100
Oltre 50	4	57,14	3	42,86	7	100
Totale personale a T.I.	13	54,17	11	45,83	24	100

b) Personale con tipologie di contratto a termine (situazione al 31.12.2012)

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale di categoria a tempo determinato	4	80	1	20	5	100
Personale dirigenziale a tempo determinato	0	0	2	100	2	100%
Contratto Cococo	0	0	1	100	1	100
Totale personale	4	50	4	50	8	100

2. LE INIZIATIVE GIA' REALIZZATE DALL'AUTORITA' DI BACINO

L'amministrazione ha una composizione interna in cui vi è una consistente presenza femminile. Questo ha portato l'Ente all'attuazione di politiche attente alle esigenze di genere già da diversi anni. L'Autorità è stata particolarmente attenta e sensibile nel corso degli anni a queste tematiche ponendo in essere delle iniziative in cui le principali sono le seguenti.

TELELAVORO

Con il progetto sperimentale di telelavoro approvato con decreto segretariale n. 1248 di data 22 aprile 2011 l'Amministrazione si è proposta di conseguire soluzioni che potessero garantire ai dipendenti interessati una maggiore serenità nella gestione delle attività lavorative e nella cura della famiglia, in presenza di particolari e contingenti situazioni, conciliando le esigenze della produzione con quelle della persona.

Il progetto dunque aveva come obiettivo quello di acquisire una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro e nello stesso tempo rinforzare la "cultura del risultato", dando maggiore importanza all'oggetto e alla qualità della prestazione anziché all'aspetto formale della presenza in ufficio, nonché alla riduzione della necessità di spostamento del personale per motivi di lavoro.

Nel corso dell'anno 2011 era stata attivata una postazione. Una seconda postazione è stata attivata nel corso dell'anno 2012 mentre era intenzione dell'amministrazione, nel corso dell'anno 2013, attivare un'ulteriore postazione.

ORARIO DI LAVORO

L'Ente, al fine di conciliare i tempi professionali con quelli familiari, nel rispetto della normativa vigente, delle esigenze organizzative e dell'utenza, è sempre stato impegnato a favorire:

- la fruizione del part time istituendo forme e percentuali in relazioni alle esigenze dei lavoratori richiedenti.
- l'utilizzo in base alle necessità delle ore maggiormente lavorate in alcuni giorni rispetto ad altre;
- un'ampia fascia di flessibilità di orario in entrata ed in uscita.

Nella gestione delle risorse umane l'Ente, condividendo il valore delle tutele riconosciute dall'ordinamento, è sempre stato attento nel concedere i congedi ed i permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, garantendo inoltre, per quanto possibile, la facoltà di utilizzare le ferie dilazionate o concentrate durante i periodi dell'anno, tenuto conto anche delle varie esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PARITA' E PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

L'Autorità ha provveduto a pubblicare con nota prot. N.790/D.1.1 del 17/03/2014, la sintesi dei risultati dell'indagine sul "Benessere Organizzativo svolta nel 2013" e trasmessa all'O.I.V..

L'Autorità provvede a trasmettere con periodicità annuale al Dipartimento per la Funzione pubblica e al Dipartimento per le Pari Opportunità il format relativo agli adempimenti previsti dalla Direttiva sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni" del 23 maggio 2007.

3. OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013-2015

Di seguito vengono indicati per ogni intervento su cui concentrare l'attenzione, gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Obiettivo: Formare e 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.)

Azione positiva 1: 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" (CUG), in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 2 del D.Lgs. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

Aggiornamento: Azione conclusa mediante la costituzione del CUG (DS n. 12 del 03/03/2014).

TUTELA DELLE MOLESTIE E DISCRIMINAZIONI

Obiettivo: Evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

Azione positiva 1: effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;

Aggiornamento: Azione conclusa mediante la somministrazione del questionario sul "Benessere Organizzativo" svolta tra i dipendenti dell'Autorità alla fine dell'anno 2013. Nel

prossimo Piano triennale si valuterà l'opportunità di riproporre una nuova indagine ai fini del Monitoraggio del Benessere Organizzativo”.

Azione positiva 2: interventi e progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing.

Aggiornamento: *Il CUG ritiene che non sia necessario esplicitare un'azione così specifica nella realtà lavorativa dell'Autorità di Bacino, si rinvia la valutazione di un eventuale reinserimento nel prossimo Piano Triennale.*

BENESSERE DEI DIPENDENTI

Obiettivo: Tutela del benessere organizzativo ed individuale del personale.

Azione positiva 1: monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;

Aggiornamento: *Azione conclusa mediante la realizzazione del la somministrazione del questionario sul “Benessere Organizzativo” svolta tra i dipendenti dell'Autorità alla fine dell'anno 2013. Nel prossimo Piano triennale si valuterà l'introduzione di eventuali nuove azioni positive sulla base degli esiti dell'indagine citata.*

Azione positiva 2: formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;

Aggiornamento: *Il CUG ritiene che non sia necessario esplicitare un'azione così specifica nella realtà lavorativa dell'Autorità di Bacino, si rinvia la valutazione di un eventuale reinserimento nel prossimo Piano Triennale.*

Azione positiva 3: prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento.

Aggiornamento: *Il CUG ritiene che non sia necessario esplicitare un'azione così specifica nella realtà lavorativa dell'Autorità di Bacino, si rinvia la valutazione di un eventuale reinserimento nel prossimo Piano Triennale.*

ORARIO DI LAVORO E TELELAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Azione positiva 1: valutazione della possibilità di attivare ulteriori forme di flessibilità oraria o di personalizzazione dell'orario di lavoro per periodi temporanei dovuti a situazioni di particolare necessità / urgenza quali quelle volte a garantire l'assistenza e la cura a vantaggio di familiari disabili, anziani o minori e/o attività di volontariato (ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs 165/2001);

Aggiornamento: *Azione conclusa mediante la realizzazione del Progetto sperimentale di telelavoro dell'ottobre 2013.*

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati;

Azione positiva 3: L'Ufficio Amministrativo contabile raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente;

Aggiornamento: Con la circolare n. 2/2013 l'Autorità ha voluto fornire ai propri dipendenti una vera e propria guida alla corretta fruizione di tutte le tipologie di permessi, congedi, aspettative, comunque denominati, previsti nel nostro ordinamento. Si tratta di un documento articolato ed esaustivo (oltre 40 pagine), corredato, altresì, di una specifica modulistica (oltre 20 schede), che copre di fatto ogni singola fattispecie normativamente prevista in materia di interruzione e sospensione del rapporto di lavoro.

Circolare e moduli sono direttamente accessibili attraverso la rete intranet dell'amministrazione. Nel 2014 testo e modulistica sono stati oggetto di diffuso aggiornamento e complessivamente rielaborati tanto nei contenuti, per effetto delle modifiche intervenute normativamente, quanto alla forma a seguito delle osservazioni pervenute dal personale. Con circolare n. 1/2014 si è dato atto di ciò.

Azione positiva 4 (aggiornata): Sviluppare strumenti che favoriscano il dialogo tra i dipendenti e i singoli membri del Comitato al fine di raccogliere pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente. Nel prossimo Piano triennale si valuterà l'opportunità di riproporre una nuova indagine ai fini del Monitoraggio del Benessere Organizzativo".

Azione positiva 5 (aggiornata): Verificare la necessità di un eventuale incremento delle postazioni di telelavoro.

INFORMAZIONE

Azione positiva 1 (aggiornata): Informazione e sensibilizzazione di tutto il personale dipendente sul tema delle pari opportunità tramite azioni mirate del CUG diffuse attraverso gli strumenti di comunicazione di cui si avvale il Comitato (Pagina dedicata sul sito web istituzionale, e-mail dirette ai singoli dipendenti, newsletter).

DURATA DEL PIANO

Il presente Aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive scade il 31/12/2015. Il piano sarà pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Autorità di Bacino www.adbve.it.

IL C.U.G.

<i>N.</i>	<i>Cognome e nome</i>	<i>Firma</i>
1	Gamba Marco	f.to
2	Gris Giorgio	f.to
3	Gotti Cristiana	f.to
4	Lanna Cesare	f.to
5	Sanità Nicoletta	f.to

Data Venezia 26/03/2015

