

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020/2022
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)
Approvato con delibera dell'A.U. n. ____ del ____**

Premessa

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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.

Tale decreto riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

L’articolo. 48 (decreto citato) prevede infatti che: “*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 Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 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’art. 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, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il percorso che ha condotto alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’ istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la precitata Direttiva, 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 una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

L’ATER di Potenza, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del

C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Obiettivi generali del Piano

Con il Piano triennale delle azioni positive 2020/2022, si intende dare continuità alle politiche già avviate nel triennio precedente favorendo ed implementando l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tra uomini e donne e che tengano conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti con particolare riferimento a:

1. partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrono possibilità di crescita e miglioramento;
2. orario di lavoro, alle politiche conciliazione tra responsabilità famigliari, personali e professionali attraverso lo studio di azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Azienda, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Amministrazione con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
3. individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro ed alla promozione di azioni mirate a favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori.

Analisi dati del Personale ATER Potenza

Il modello organizzativo dell'ATER di Potenza, di recente oggetto di una profonda modifica in virtù della delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 15 del 28.02.2017, parzialmente modificata con successiva delibera n. 23 del 01.04.2020, è stato fortemente influenzato dai limiti sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni nella p.a., posti dalle leggi finanziarie degli ultimi anni, nonché delle innovazioni in termini di inquadramenti e di profili introdotte dai contratti collettivi.

Detti limiti di legge hanno significativamente impedito una pur parziale applicazione del turnover. Tale tendenza, unitamente alle misure di prolungamento dell'età pensionabile, ha prodotto effetti sull'età media dei dipendenti.

Nei quadri sinottici che seguono si riportano, in forma dettagliata, i dati relativi alla consistenza del personale al 30 settembre 2020 che risulta di 38 unità.

CATEGORIE/ DIRIGENZA	DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE	POSTI RICOPERTI AL 30.09.2020	POSTI VACANTI IN DOTAZIONE ORGANICA
A	0	0	0
B1	2	0	2
B3	4	2	2
C	10	7	3
D1	32	21	11
D3	8	6	2
DIRIGENZA	4	2	2
TOTALI	60	38	22

Tutela della parità di genere

Personale	Cat. B1	Cat. B3	Cat. C	Cat. D1	Cat. D3	Dirigenti	Totale
Maschi	0	1	6	10	4	2	23
Femmine	0	1	1	11	2		15
Totali	0	2	7	21	6	2	38

Ripartizione per titolo di studio

	Dirigenti		Funzionari		Altri Profili		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Laurea	2		3	3	5	4	10	7
Diploma					13	8	13	8

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	Valore
Età media del personale	53
Età media dei dirigenti	60
Tasso di crescita unità personale negli anni	0
% dipendenti in possesso di laurea magistrale	33
% dipendenti in possesso di laurea breve	0
% dirigenti in possesso di laurea	100

Analisi benessere organizzativo

Indicatori	Valore
Tasso di assenza	21,23
Tasso dimissioni premature	0
Tasso richieste di trasferimento	0
Tasso infortuni	0
Stipendio medio dipendenti non dirigenti lordo (€)	36.022,09
% personale a tempo indeterminato	100

Analisi di genere

Indicatori	Valore
% dirigenti donne	0
Stipendio medio dipendenti donne (€)	34.694,87
% donne assunte a tempo indeterminato	100
Età media personale femminile	54
% donne laureate rispetto al totale donne	38
Ore formazione personale femminile	60

Ripartizione per Unità di Direzione

UNITÀ DI DIREZIONE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Promozione e Coordinamento, Interventi Costruttivi, Manutenzione, Recupero, Espropri	15	4	19
Gestione Patrimonio e Risorse	7	9	16

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Avvocatura	0	3	3

Dalle tabelle precedenti emerge che il numero di donne dipendenti rappresenta poco più del 42% del totale assunto a tempo indeterminato. Si rileva, altresì, che le strutture dirigenziali sono presidiate esclusivamente da uomini, così come le posizioni organizzative tra le quali è presente una sola donna su cinque unità.

I rapporti di genere sono invertiti nella categoria giuridica D, con una presenza maggiore di personale femminile che rappresenta il 54% della categoria, mentre nella categoria C gli uomini sono in numero maggiore.

Nel mese di dicembre 2019 si è conclusa la procedura per il riconoscimento di una progressione orizzontale in favore del personale: su 19 posti disponibili, all'esito dell'iter valutativo, n. 8 sono stati occupati da donne.

Il Piano delle Azioni Positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali (non programmabile a priori), sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari ed a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, ATER Potenza si ispira 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 da perseguire nel triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere, come fondamentale e irrinunciabile, il 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) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali;
- 5) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

In particolare, nel triennio, confermando quanto già stabilito negli scorsi anni, si considerano più rilevanti gli obiettivi di seguito indicati.

ORARIO DI LAVORO

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.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1 - 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 necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il CUG e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità delle Unità di Direzione.

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'Amministrazione si impegna:

- a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita già prevista nell'attuale orario di servizio;
- a tutelare la concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche;
- a tutelare il rispetto della normativa in materia di congedi parentali.

Azione positiva 4 - L'Ufficio Personale 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.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Azienda e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1 - Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2 - Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3 - Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

CONCILIAZIONE TRA I TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Facilitare l'utilizzo degli strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro del personale.

Facilitare il reinserimento e aggiornamento del personale a seguito di prolungati periodi di assenza dal lavoro.

Favorire il percorso di inserimento e sviluppo delle persone disabili o affette da malattia invalidante;

Finalità strategiche: Formazione e promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione della vita privata e familiare con quella lavorativa.

Azione positiva 1 - Implementare gli strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro tramite il potenziamento delle tecnologie informatiche e la semplificazione delle procedure per la fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

Azione positiva 2 - Studio di fattibilità per l'introduzione a regime dello *SMART WORKING* disciplinato dagli artt. 18 e seguenti della legge n. 81/2017, a seguito della sperimentazione attivata, in maniera generalizzata e semplificata, a partire dal 16 marzo 2020, nel corso dell'emergenza connessa al Covid-19, secondo quanto disposto dal DPCM 11 marzo 2020.

Predisposizione del piano formativo sul lavoro agile.

Azione positiva 3 - Introduzione di percorsi formativi in materia di disabilità, finalizzati alla sensibilizzazione su tale tematica per tutti i dipendenti dell'Azienda.

PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

Valorizzare le differenze nelle politiche di organizzazione del personale, prevenire le discriminazioni, sviluppare la cultura della diversità costituiscono un intervento mirato ad affrontare la scarsa conoscenza della normativa nazionale ed europea sulla parità e a proporre strumenti finalizzati all'eliminazione degli stereotipi, con l'obiettivo dell'acquisizione di maggiore consapevolezza da parte delle/dei dipendenti.

ATER Potenza, già da tempo, ha avviato un piano di formazione volto, da un lato, ad approfondire tematiche di interesse generale il cui quadro normativo e regolamentare aveva subito di recente una pesante revisione — a titolo di esempio: nuovo codice degli appalti pubblici, anticorruzione e trasparenza, privacy; dall'altro, a fornire utili elementi per meglio assolvere ai propri compiti quotidiani.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali e sul tema delle discriminazioni di genere.

Azione Positiva 1 - Predisporre documenti (ad esempio circolare interna) che sensibilizzino il personale alla adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, ad esempio utilizzando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi – come “persone” anziché “uomini”, “lavoratori e lavoratrici” anziché “lavoratori” avvalendosi anche dei suggerimenti contenuti nella Direttiva 23/5/2007 P.C.M. “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

Azione Positiva 2 - Adozione di percorsi formativi, da realizzarsi di concerto con l'Ufficio della Consigliera di parità, in materia di discriminazioni di genere nei posti di lavoro.

Azione Positiva 3 – Adozione di moduli formativi sul Codice di Condotta, pari opportunità e sul tema delle molestie sessuali.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale. Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Azienda, nonché sul sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet aziendale.

Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.