

2.2.3 LE AZIONI POSITIVE

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che "le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro".

I D.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, nonché che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Con il Piano si favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare.

L'attuazione di azioni positive è oggetto di varie norme che ne definiscono gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti attuativi:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006, recante "Codice delle opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246";
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE e 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".

Alla luce delle normative, le azioni positive sono misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e dirette a realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il presente Piano viene redatto al fine del raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro, tra uomo e donna.

ART. 1

Responsabile

La responsabilità del presente Piano e delle risorse ad esso attribuite viene assegnata al Segretario/Responsabile del Servizio Personale.

ART. 2

Personale dipendente

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, il personale dell'Unione Montana Valle del Cervo – La Bürsch si è mantenuto costante. Il blocco delle retribuzioni dal 2010 ha limitato l'applicazione di un sistema di valutazione della performance effettivamente premiante. In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti

con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese. Come ricordato nella Direttiva più sopra citata *“un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”*. L'impegno dell'Amministrazione è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:

- sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a diversi corsi;

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presentail seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	FUNZIONARI	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	TOTALE
Donne		2		2
Uomini			1	1
Totale		2	1	3

Dipendenti suddivisi per età e categoria				
Dipendenti	< 40 anni	40 – 50 anni	>50 anni	Totale
Donne				
Uomini				
Dipendenti istruttori	< 40 anni	40 – 50 anni	>50 anni	Totale
Donne		1	1	2
Uomini				
Dipendenti operatori esperti	< 40 anni	40 – 50 anni	>50 anni	Totale
Donne				
Uomini			1	1

Dai dati sopra riportati si rileva una distribuzione sostanzialmente in linea con i titoli richiesti per l'accesso dall'esterno.

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

L'Unione Montana Valle del Cervo – La Bürsch nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di

lavoro tra uomini e donne;

5. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
6. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

ART. 3

Assunzioni

Non esistono possibilità per l'Unione di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso.

Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'istituto della mobilità tra Enti l'Unione provvederà a motivare l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti e nulla osta prescritti.

In relazione ad eventuali progressioni di carriera, l'Unione procede attraverso l'applicazione delle disposizioni contenute nel CCNL del personale del comparto Regioni – Enti locali e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

ART. 4

Assegnazione del posto

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa per solo uomini o viceversa.

Come sempre, si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare l'estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalla mobilità all'interno dell'Ente.

ART. 5

Formazione

La formazione del personale è demandata, nella sua disciplina, al Segretario/Dirigente che dovrà tenere conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo la eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi, e altro, tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.

Soggetti coinvolti: Personale in Servizio

Destinatari: tutto il personale.

ART. 6

Condizioni di lavoro

L'Unione, oltre ad aver sempre concesso i congedi e permessi previsti dalle norme in materia, ha sempre dimostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, specialmente se riferite ad esigenze familiari e di salute.

Si prevede la possibilità di articolare l'orario in modo differenziato e più flessibile per le lavoratrici madri, nonché per i dipendenti con problemi familiari, considerando soprattutto le esigenze di coloro che hanno figli in età scolare e prevedendo, in accordo con la normativa in materia, la possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro in part-time.

L'Unione adotterà ogni azione positiva volta a evitare che l'astensione dal lavoro per maternità possa essere causa di pregiudizio nella carriera del dipendente.

ART. 7

Ambiente di lavoro

Considerata la necessità concordemente riconosciuta di garantire un ambiente di lavoro gradevole non mancano all'interno dell'Ente momenti di pausa che spezzano il ritmo del lavoro e consentono di allentare le tensioni che possono naturalmente verificarsi in seguito a un contatto continuativo per molte ore al giorno.

Pur ritenendo che non ne sussistano i presupposti, qualora si verificino atti o comportamento inappropriati anche a sfondo sessuale il Servizio Personale si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi, al fine di garantire un contesto lavorativo non compromesso garantendo la necessaria discrezione ed adottando i provvedimenti del caso.