

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI
OPPORTUNITA'**
(Triennio 2022-2024)

PREMESSA

Il Consiglio di Bacino "Veneto Orientale" è un ente associativo formato dai Comuni meglio specificati nella Convenzione e costituito, ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs. 03/04/2006, n. 152 "Norme in materia ambientale" e della L.R.17/2012, per l'esercizio delle funzioni in materia di programmazione e regolazione del Servizio Idrico Integrato.

In quanto forma associativa tra Comuni ex art. 30 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali", il Consiglio di Bacino è soggetto alle medesime norme applicabili ai Comuni in quanto compatibili, come disciplinato anche dall'art. 17 della sopracitata "Convenzione per la cooperazione tra gli Enti Locali partecipanti compresi nell'ambito territoriale ottimale del servizio idrico integrato "Veneto orientale", che rinvia alle norme in vigore per i Comuni.

L'art. 42, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005" definisce quali Azioni Positive tutte quelle misure volte "alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, ..., sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale/e tra uomini e donne nel lavoro";

Il successivo comma 2 dispone inoltre che: "Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) *Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- b) *Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- c) *Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- d) *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;*
- e) *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;*
- f) *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;*
- g) *Valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile";*

L'art. 48 della normativa predetta stabilisce ancora che, sentite le rappresentanze sindacali, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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 nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne. Tali piani hanno durata triennale e, in caso di mancato adempimento, si applica il divieto di assumere personale di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001.

Con il presente Piano l'Ente intende favorire soprattutto l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, 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.

ATTESO che il vigente quadro normativo in materia di azioni positive comprende:

- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 24611;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del

23 luglio 2007; D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. n. 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- Legge 4 novembre n. 183/2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";

CONSIDERATO che:

- La Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche;
- Punti di forza e principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità;
- In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare;
- L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di Legge ma nel contesto dell'Ente vuole anche dimostrare una significativa attenzione alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne;

OBIETTIVI

Nella definizione degli obiettivi perseguiti, il Consiglio di Bacino "Veneto Orientale" si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità, intesa come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive, intese come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:
 - Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
 - 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;
 - Ritenerne come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
 - Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
 - Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
 - Offrire una maggiore opportunità di formazione, di esperienze professionali e di percorsi di carriera, per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative, soprattutto medio-alte;

- Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità, professionali e familiari;
- Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

L'ORGANICO DEL CONSIGLIO DI BACINO "VENETO ORIENTALE".

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Consiglio di Bacino e, più in particolare, del personale a tempo indeterminato in servizio alla data della seguente deliberazione. L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio evidenzia il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne in servizio:

DIPENDENTI N. 4

DONNE N. 2

UOMINI N. 2

| SERVIZI | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|-----------------------------------|-------|--------|--------|
| SERVIZIO AMMINISTRATIVO-CONTABILE | 1 | 1 | 2 |
| SERVIZIO TECNICO | 1 | 0 | 1 |
| DIRETTORE | 0 | 1 | 1 |

Schema composizione del personale disaggregato per categoria:

| CATEGORIA | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|-----------|-------|--------|--------|
| DIRETTORE | 0 | 1 | 1 |
| CAT. D | 0 | 1 | 1 |
| CAT. C | 2 | 0 | 2 |
| CAT. B | 0 | 0 | 0 |
| CAT. A | 0 | 0 | 0 |

Schema composizione del personale disaggregato per categoria e per orario di lavoro:

| CATEGORIA | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|----------------------------|-------|--------|--------|
| <u>DIRETTORE</u> | | | |
| Posti a tempo pieno | 0 | 1 | 1 |
| Posti di ruolo a part-time | 0 | 0 | 0 |
| <u>CATEGORIA D</u> | | | |
| Posti a tempo pieno | 0 | 1 | 1 |
| Posti di ruolo a part-time | 0 | 0 | 0 |
| <u>CATEGORIA C</u> | | | |
| Posti a tempo pieno | 0 | 0 | 0 |
| Posti di ruolo a part-time | 2 | 0 | 2 |
| <u>CATEGORIA B</u> | | | |
| Posti a tempo pieno | 0 | 0 | 0 |
| Posti di ruolo a part-time | 0 | 0 | 0 |
| <u>CATEGORIA A</u> | | | |

| | | | |
|----------------------------|---|---|---|
| Posti a tempo pieno | 0 | 0 | 0 |
| Posti di ruolo a part-time | 0 | 0 | 0 |

Al momento, dunque, l'organico del Consiglio di Bacino non presenta situazioni di squilibrio fra generi superiore a due terzi.

Ciò significa che il Piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà invece orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

LE AZIONI POSITIVE

Nel triennio di riferimento, l'Ente si propone in particolare di perseguire i seguenti ambiti di azione:

- a) Promuovere le pari opportunità all'interno dell'ente, anche in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;
- b) Promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione dei tempi e delle condizioni di lavoro;
- c) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- d) Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro;
- e) Promuovere la diffusione di una cultura di genere e una maggiore attenzione sul tema delle pari opportunità.

Per ciascuno degli ambiti di azione sopra elencati vengono di seguito indicati i singoli interventi attraverso cui raggiungere i relativi obiettivi.

PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'INTERNO DELL'ENTE, ANCHE IN MATERIA DI FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.

L'obiettivo si propone di favorire, in relazione alle esigenze di ogni servizio, l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratrici/ori di frequentare i corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale. Dovrà pertanto essere valutata la possibilità di organizzare una formazione in house (utilizzando le professionalità esistenti) in orari il più possibile accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Dovranno essere incentivate le riunioni di servizio con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. Si provvederà anche a rivolgere particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es., congedi parentali o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o di malattia, etc.), prevedendo forme di accompagnamento che possono consistere in:

- Attivazione di flussi informativi tra lavoratori/trici ed ente durante l'assenza (es., tramite casella di posta elettronica);
- Affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente al momento del rientro;
- Incentivare la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Si provvederà altresì ad attribuire eventuali incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, dovranno essere previsti ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

PROMUOVERE L'EQUILIBRIO E LA CONCILIAZIONE TRA RESPONSABILITÀ FAMILIARI E PROFESSIONALI, ANCHE MEDIANTE UNA DIVERSA ORGANIZZAZIONE DEI TEMPI E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO.

Il Consiglio di Bacino Veneto Orientale si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'ente, nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari, detta conciliazione sarà realizzata anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- La trasformazione del contratto di lavoro da full time a part time (e viceversa) su richiesta del/la dipendente interessato/a, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza e con i vincoli di spesa pubblica;
- La previsione di ulteriori livelli di flessibilità dell'orario di lavoro in entrata ed uscita a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia (a titolo di esempio, familiari di persone con handicap L.104/92, figli minori, familiari affetti da gravi patologie documentate che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita, etc.), evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione e, comunque, per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà;
- La ricerca, ove possibile, di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale determinate da bisogni di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, etc., purché compatibili con le esigenze di funzionalità del servizio di appartenenza.

GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.

Nel rispetto dell'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 l'ente si impegna al rispetto delle seguenti azioni:

- Riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componente delle commissioni di concorso o selezione, anche con riguardo alle procedure di mobilità;
- Motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/selezioni.

GARANTIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO.

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi perseguiti. Detta azione potrà essere raggiunta mediante:

- L'organizzazione di incontri con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici e al clima organizzativo nei diversi servizi, al fine di individuare e porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive;
- Il monitoraggio della situazione all'interno dell'ambiente lavorativo al fine di verificare l'andamento del benessere organizzativo e il grado di soddisfazione del personale dipendente, anche attraverso la somministrazione di appositi questionari;
- La verifica dell'assenza di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio 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 della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

PROMUOVERE LA DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DI GENERE E UNA MAGGIORE ATENZIONE SUL TEMA DELLE PARI OPPORTUNITÀ.

Sensibilizzare i/le lavoratori/lavoratrici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico, che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

Azioni concrete potranno essere:

- L'utilizzo negli atti e nei documenti amministrativi di un linguaggio di genere che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intenda invece far riferimento a collettività miste (ad es., "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori", etc.);
- La pubblicazione sul sito internet dell'ente di normative, disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità nonché delle iniziative concretamente realizzate in materia;
- Programmare incontri di sensibilizzazione ed informazione rivolti ai dipendenti sul tema delle pari opportunità.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione. Detto Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Di esso verrà data informazione al personale dipendente, con invito al Direttore di darne attuazione a quanto ivi previsto.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso dello stesso.