

Piano triennale 2018 – 2020 di azioni positive tendente 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 di cui all’articolo 48 del D. Lgs. n. 198/2006.

1. PREMESSA

Il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 concernente il codice delle pari opportunità tra uomo e donna, all’art. 48 prevede che le pubbliche amministrazioni debbano predisporre 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, pertanto anche l’ARLeF è tenuta a conformarsi al disposto normativo in menzione.

Il presente Piano rappresenta quindi un documento programmatico per introdurre azioni positive all’interno del contesto organizzativo e di lavoro, al fine di realizzare concretamente le pari opportunità all’interno dell’Ente.

Il Piano avrà durata triennale e nel periodo di vigenza verrà monitorato annualmente e potrà essere modificato, integrato ed ampliato sulla base dei cambiamenti organizzativi o dei bisogni che potranno emergere.

2. FONTI

A livello nazionale, l’uguaglianza tra uomo e donna è sancita tra i principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana, con l’art. 3 (Dignità sociale ed eguaglianza davanti alla legge), l’art. 37 (La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione), l’art. 51 (Tutti i cittadini dell’uno o dell’altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza) e per ultimo il 117 (Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica)

La legislazione italiana successiva ha riaffermato tali principi costituzionali, che sono stati ribaditi anche dalla normativa comunitaria con i conseguenti recepimenti nazionali.

Il decreto legislativo n. 165/2001 (norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze della amministrazioni pubbliche) già all’art. 1 dispone di “realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità’ alle lavoratrici ed ai lavoratori”, all’art. 7 prevede “Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità’ e pari opportunità’ tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”, e disciplinando gli interventi con l’art. 57.

Il Decreto Legislativo n.198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) all’art.48 ha introdotto l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L’art. 21 della L. 183/2010 che stabilisce che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione,

diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro". Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì "un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno".

3. QUADRO DEL PERSONALE

Il rapporto di lavoro del personale attualmente assegnato all'ARLeF è regolato, dal Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del personale del Comparto unico Regione e Autonomie locali F.V.G. per il personale a tempo indeterminato e determinato, mentre al personale distaccato e in comando si applica il rispettivo Contratto collettivo.

Le attività del personale sono improntate alla flessibilità lavorativa, collegate alle necessità dell'Ente, nei limiti delle possibilità e organizzazione, nel rispetto dei Contratti Collettivi e delle norme vigenti, agevolando il rispetto di genere.

Si riporta di seguito il quadro del personale attualmente in servizio ripartito per genere (M=maschio, F=femmina), tipologia e qualifica:

<u>Tipologia personale</u>	<u>numero</u>	<u>genere</u>	<u>qualifica</u>
Direttore	1	M	Dirigente
Personale dipendente di ruolo	1	M	Cat. D
Personale in distacco	1	F	Cat. D
	1	F	Cat. D (in maternità)
	2	F	Cat. C
	1	F	Cat. B
Personale assegnato 1 g./sett. per Clif	1	F	Cat. C
Collaboratori SC	2	M	/

4. CONCILIAZIONE DI VITA E LAVORO, AGEVOLAZIONI NELL'ESPLETAMENTO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA.

Qualora richiesti, al personale dipendente avente diritto vengono concessi permessi di cui alla L. 104/92, al decreto legislativo 151/2001 o di altre disposizioni normativa in materia di permessi e congedi.

L'istituto del telelavoro rimane ad oggi una modalità lavorativa non applicata al personale dell'Ente, stante l'esiguità dei dipendenti assegnati e la necessità di relazionarsi quotidianamente con l'utenza.

L'orario di lavoro del personale ARLeF è stato articolato per valorizzare le risorse umane, per la fruibilità dell'utenza, l'ottimizzazione della prestazione e il benessere organizzativo.

L'Ente promuove l'aggiornamento e formazione professionale coniugando gli indirizzi, le necessità professionali dei singoli dipendenti e i nuovi fabbisogni lavorativi, garantendo un'equa opportunità formativa.

In merito al benessere organizzativo, l'ARLeF promuove interventi atti a modificare la cultura organizzativa intervenendo sui processi di gestione delle risorse umane, nonché per abbattere i livelli di disagio individuale dei dipendenti.

5. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale di Azioni Positive 2018-2020 dell'ARLeF, in continuità con il precedente Piano 2017-2019, dovrà rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini.

Le amministrazioni pubbliche devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'ARLeF nella programmazione dell'attività istituzionale e nell'organizzazione e gestione del personale, ritiene corretto riconfermare gli aspetti già adottati nel Piano triennale di Azioni Positive 2017-2019 implementando lo stesso di ulteriori due azioni:

- strutturazione di una procedura per il "buon rientro" dei dipendenti assenti per un lungo periodo (maternità, lunghe malattie, ecc);
- azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni.

6. DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2018-2020) ed è rivolto a tutti i dipendenti.

Il piano è pubblicato sul sito internet istituzionale e portato a conoscenza del personale dipendente.

Dei contenuti del presente piano verrà data comunicazione alle OO.SS.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti presso la Direzione pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere durante la vigenza o alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.