

**Piano triennale 2016 – 2018 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.

### **3. QUADRO DEL PERSONALE**

Il rapporto di lavoro del personale attualmente assegnato all'ARLeF è regolato dai rispettivi Contratti Collettivi, quali il CCNL Autonomie Locali e Regioni per il personale a tempo indeterminato e determinato, mentre al personale distaccato e in comando si applica il Contratto Collettivo Regionale del Comparto Unico del P.I. del F.V.G.

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:

Tipologia personale	numero	genere	qualifica
Direttore	1	M	Dirigente
Personale dipendente di ruolo	1	M	Cat.D
Personale in comando	1	F	Cat.D
Personale in distacco	1	M	Cat.D
Personale a tempo determinato	1	F	Cat.B

### **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, il decreto legislativo 151/2001 o di altre disposizioni normativa in materia di permessi e congedi.

Alcuni contratti collettivi prevedono inoltre l'istituto del telelavoro, ma ad oggi tale modalità lavorativa non è stata ancora 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**

Con il presente Piano l'ARLeF intende perseguire il superamento degli stereotipi di genere integrando il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, sensibilizzando e formando adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione fornendo strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, e garantendo pari opportunità di carriera tra lavoratrici e lavoratori.

L'ARLeF nella programmazione dell'attività istituzionale e nell'organizzazione e gestione del personale, opererà ponendo particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- Rimozione degli ostacoli organizzativi che possano contrastare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di specifiche misure;
- Organizzazione delle attività di servizio tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- Individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro, attraverso percorsi formativi che dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time;
- Promuovere il giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;
- Predisporre riunioni periodiche col personale al fine di monitorare la situazione e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di direzione dell'ARLeF;
- Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera;
- Miglioramento della gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;
- Per quanto riguarda gli orari di lavoro:
  - A) 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;
  - B) Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
  - C) 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;
  - D) 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;

- 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;
- Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno;
- Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile;
- Adozione di comportamenti organizzativi che tengano conto del benessere fisico e psichico del personale, con la finalità strategica di rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione;
- Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle molestie sessuali e del mobbing.

## **6. DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2016/2018) 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.