



STRUTTURA PROPONENTE:

UNITA' DI DIREZIONE "GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

DELIBERA n. 79/2013

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE.

L'anno 2013, il giorno 15 del mese di Novembre, nella sede dell'ATER

L'AMMINISTRATORE UNICO

ing. Mario Vincenzo DRAGONETTI, nominato con decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 11 del 25.10.2010, assistito dal Direttore dell'Azienda arch. Michele BILANCIA;

VISTO l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd "Collegato lavoro") il quale, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede, in particolare, che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano *"al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"*;

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04.03.2011, titolata "Linee guida sulle modalità di funzionamento" dei CUG, nelle cui premesse testualmente si legge: "L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing.

L'Amministrazione Pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi..... L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. E' circostanza nota che un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni.

Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza";

ATTESO

- che il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica rafforzando, in tal modo, l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza;
- che il Comitato, a sostegno della effettiva realizzazione di tali principi predispone un piano di azioni positive "per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne, la promozione di indagini di clima e di codici etici e di condotta, idonei a prevenire, individuare o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche;

VISTA la propria delibera n. 42, adottata in data 28.05.2013, con la quale sono stati individuati i criteri di costituzione del CUG;

DATO ATTO che, alla data odierna, non risultano ancora essere pervenute tutte le designazioni di competenza delle OO.SS;

ATTESO

- che, in ogni caso, sulla base degli indirizzi di cui sopra è stato predisposto il piano delle azioni positive, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 e della direttiva di cui in narrativa;
- l'Azienda, con nota 11390 del 22.07.2013, ha formalmente richiesto all'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Basilicata l'acquisizione del prescritto parere di legge relativo alla bozza di piano, come predisposta dagli uffici;
- che l'Ufficio della Consigliera di Parità, con nota n. 132945/73A4 del 05.08.2013 - acquisita al protocollo aziendale n. 12102 del 13.0.2013 - ha reso il proprio parere positivo in merito;

RITENUTO, per quanto sopra esposto, di approvare il "Piano Triennale delle Azioni Positive" nel testo allegato al presente provvedimento per il triennio 2013/2015;

VISTI

- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- il D.Lgs. n. 150/2009;
- l'art. 21 della legge n. 183/2010 (Collegato lavoro);

VISTA l'attestazione del Responsabile del Procedimento sulla correttezza, per i profili di propria competenza, degli atti propedeutici alla suesposta proposta di deliberazione;

VISTI i pareri favorevoli espressi:

- dal Dirigente dell'Unità di Direzione "Gestione Patrimonio e Risorse" in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa della proposta di cui alla presente deliberazione;
- dal Direttore dell'Azienda in ordine alla legittimità della proposta di cui alla presente deliberazione;

DELIBERA

1. di approvare il "Piano della azioni positive" in tema di pari opportunità per il triennio 2013/2015, nel testo allegato al presente provvedimento;
2. di dare comunicazione del presente provvedimento alle OO.SS. ed alla Consigliera Regionale di parità;
3. di precisare che il "Piano" potrà essere fatto oggetto di modifiche ed emendamenti, su proposta del CUG, all'esito della sua formale costituzione.

La presente delibera, costituita da n. 4 facciate, oltre l'allegato, verrà affissa all'Albo-on line dell'Azienda per rimanervi esposta per 15 giorni e si provvederà successivamente alla sua catalogazione e conservazione.

IL DIRETTORE DELL'AZIENDA
arch. Michele BILANCIA

F.to: Michele Bilancia

L'AMMINISTRATORE UNI
ing. Mario Vincenzo DRAGONETTI

F.to: Mario Vincenzo Dragonetti

STRUTTURA PROPONENTE:
UNITA' DI DIREZIONE "GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

DELIBERA n. 79/2013

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE.

L'ESTENSORE DELL'ATTO (avv. Vincenzo PIGNATELLI) F.to: Vincenzo Pignatelli

ATTESTAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO SULLA CORRETTEZZA, PER I PROFILI DI PROPRIA COMPETENZA, DEGLI ATTI PROPEDEUTICI ALLA SUESTESA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE (Legge n. 241/90, art. 72 del Reg.Org.)

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
(avv. Vincenzo PIGNATELLI)

F.to: Vincenzo Pignatelli

PARERI DI REGOLARITA' AI SENSI DEL REGOLAMENTO DI AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA' E DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI

Si esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnico-amministrativa del presente atto

UNITA' DI DIREZIONE
"GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

IL DIRIGENTE
(avv. Vincenzo PIGNATELLI)
F.to: Vincenzo Pignatelli

Si esprime parere favorevole in merito alla regolarità contabile del presente atto:

UNITA' DI DIREZIONE
"GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

IL DIRIGENTE
(avv. Vincenzo PIGNATELLI)

data _____

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità del presente atto:

IL DIRETTORE DELL'AZIENDA
(arch. Michele BILANCIA)

data _____ F.to: Michele Bilancia

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

Premessa:

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.

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” 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”.

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 che 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.

Nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04.03.2011, titolata “Linee guida sulle modalità di funzionamento” dei CUG, testualmente si legge: “L’ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing.

L’Amministrazione Pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi..... L’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell’organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. E’ circostanza nota che un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni.

Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull’immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza”;

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.

L’Azienda Territoriale per L’Edilizia Residenziale della Provincia di Potenza, in prosieguo indicato per brevità A.T.E.R., 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.

Analisi dati del Personale

PERSONALE ATER

Il modello organizzativo dell’ATER di Potenza ha risentito dei 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 comportato una riduzione del turnover. Tale tendenza, unitamente alle misure di prolungamento dell’età pensionabile, ha effetti sull’età media dei dipendenti.

L'ATER ha potuto fruire dell'evoluzione del mercato del lavoro per quanto riguarda il ricorso ai contratti di lavoro flessibili e alle collaborazioni esterne. Così ha fatto ricorso a istituti contrattuali quali le collaborazioni coordinate e continuative e di lavoro in somministrazione.

Certamente tali processi hanno consentito di coprire alcuni fabbisogni interni di professionalità, ma molto ancora manca per pervenire ad una dotazione organica distribuita razionalmente tra categorie e rispondente ai fabbisogni dell'Azienda.

Nei quadri sinottici che seguono si riportano, in forma dettagliata, i dati relativi alla consistenza del personale al 01 Luglio 2013 che risulta di 49 unità.

Profilo Professionale	Dotazione organica	Personale in servizio
Dirigenti	4	3
Categoria D3	10	7
Categoria D1	42	30
Categoria C	17	6
Categoria B3	4	2
Categoria B1	4	1
TOTALE	81	49

La dotazione organica, determinata in 81 unità con delibera dell'Amministratore Unico n. 21 del 27 marzo 2008, approvata dalla regione Basilicata, evidenzia un deficit di 32 unità rispetto al personale in servizio al 01.07.2013.

Tutela della parità di genere

Personale	Cat. B1	Cat. B3	Cat. C	Cat. D1	Cat. D3	Dirigenti	Totale
Uomini	1	1	5	15	4	3	30
Donne		1	1	15	3		19
Totali	1	2	6	30	7	3	49

Ripartizione per Unità di Direzione

UNITÀ DI DIREZIONE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Direzione	5	4	9
Patrimonio e Risorse	12	11	23
Interventi Costruttivi, Manutenzione, Recupero, Espropri	13	4	17

Ripartizione per sesso ed anzianità di servizio al 01/07/2013

	Anni > 0-5	Anni > 5-10	Anni > 10-15	Anni > 15-20	Anni > 20-25	Anni > 25-30	Anni >30
Uomini	5	5			8	2	9
Donne	3	5			5	3	4
Totali	8	10			13	5	13

Ripartizione per titolo di studio

	Dirigenti		Funzionari		Altri Profili		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Laurea	3		3	3	4	4	10	7
Diploma			2		15	13	17	13
Licenza media					2		2	

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	Valore
Età media del personale	49
Età media dei dirigenti	55
Tasso di crescita unività personale negli anni	0
% dipendenti in possesso di laurea magistrale	30,61
% dipendenti in possesso di laurea breve	0
% dirigenti in possesso di laurea	100
Costi di formazione personale	5370

Analisi benessere organizzativo

Indicatori	Valore
Tasso di assenza	0,04
Tasso dimissioni premature	0
Tasso richieste di trasferimento	0
Tasso infortuni	0
Stipendio medio dipendenti non dirigenti lordo	38.583,00
% personale a tempo indeterminato	100

Analisi di genere

Indicatori	Valore
% dirigenti donne	0
Stipendio medio dipendenti donne	35.587,00
% donne assunte a tempo indeterminato	100
Età media personale femminile	49
% donne laureate rispetto al totale donne	36
% dirigenti in possesso di laurea	100
Ore formazione personale femminile	79,20

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'A.T.E.R..

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa ATER intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di violenza morale, violenza psichica e qualunque forma di discriminazione.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'eventuale utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2 Ambito d'azione - Ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

- 1) L'A.T.E.R. si impegna a fare sì che non si verifichino 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.
- 2) A tale scopo verrà costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di cui all'art.57 del D.Lgs. n.165/2001 e sue smi, che ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Art. 3 Ambito di azione - Assunzioni (OBIETTIVO 2)

- 1) L'A.T.E.R. si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

- 2) Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
- 3) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'A.T.E.R. si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- 4) Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'A.T.E.R. valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Azienda provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4

Ambito di azione - Formazione (OBIETTIVO 3)

- 1) I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Unità di Direzione, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.
- 2) Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Azienda durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di Unità di Direzione o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5

Ambito di azione - Conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

- 1) L'A.T.E.R. favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Azienda garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".
- 2) L'A.T.E.R. continua 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 di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Azienda con quelle delle dipendenti e dei dipendenti. In particolare, l'Azienda si impegna a;
 - favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali;
 - promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori;
 - migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Azienda e le richieste dei dipendenti.

Art. 6

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet aziendale.

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