



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2016/2018

PREMESSA

Nell'ottica di dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito dell'accesso al lavoro, anche nelle pubbliche amministrazioni, il D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n.246", riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo, all'articolo 48, che ciascuna Pubblica Amministrazione predisponga un Piano di Azioni Positive, di durata triennale, il cui scopo è quello di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, mettendo in atto azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nella attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione di azioni positive è specificata dall'articolo 42 dello stesso D.Lgs. 198/2006 "Adozione e finalità delle azioni positive", in cui si definiscono quali misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive 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;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Per la prima volta, inoltre, la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una norma a carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo. Infatti tra gli altri, l'articolo 7 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 esordisce affermando 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

altresi un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”

Le pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività dei lavoratori stessi.

SITUAZIONE DEL PERSONALE

Con L.R. 4 febbraio 2015, n. 4 il Consiglio regionale della Sardegna, in attuazione del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152, ha istituito l'Ente di governo dell'ambito della Sardegna, dotato di personalità giuridica e autonomia organizzativa e patrimoniale, a cui sono attribuite le funzioni di organizzazione territoriale del servizio idrico integrato; l'art. 2 della legge istitutiva stabilisce che l'Ente di governo dell'ambito della Sardegna succede, a decorrere dal 1° gennaio 2015, in tutte le posizioni giuridiche ed economiche attribuite alla Gestione Commissariale istituita ai sensi della L.R. 8 febbraio 2013, n. 3 (Soppressione dell'Autorità d'ambito territoriale ottimale della Sardegna - Norma transitoria, disposizioni urgenti in materia di enti locali, di ammortizzatori sociali, di politica del lavoro e modifiche alla legge regionale n. 1 del 2013), e successive modifiche ed integrazioni.

Attualmente l'Ente utilizza il personale trasferito dalla soppressa Autorità d'Ambito, ovvero n.11 dipendenti a tempo pieno e indeterminato, di cui n.1 istruttore direttivo contabile, n.4 istruttori direttivi tecnici, n. 3 istruttori contabili, n.1 istruttore informatico, n.1 collaboratore amministrativo, n.1 assistente amministrativo, oltre ad un Direttore Generale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato. Per quanto attiene agli 11 dipendenti a tempo indeterminato, 5 sono di sesso maschile e 6 di sesso femminile, mentre il Direttore Generale è di sesso maschile.

La distribuzione tra i sessi appare pertanto equilibrata. Inoltre l'ente prevede di approvare un piano di occupazione per portare, entro il 2017, la forza lavoro a 21 unità.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nel corso del triennio 2016/2018 l'Ente intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

1. COMITATO UNICO DI GARANZIA:

Obiettivo: costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Azione positiva:

- a) avvio della procedura amministrativa per la costituzione del CUG;
- b) approvazione del regolamento di funzionamento del comitato.

2. FORMAZIONE:

Obiettivo: predisporre il piano generale della formazione partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi al fine di elaborare programmi in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici fissati dall'Ente.

Azione positiva:

- a) raccolta e analisi dei dati in possesso del servizio del personale in ordine ai lavoratori dell'ente ed alla formazione effettuata;
- b) coinvolgimento diretto del personale in fase di programmazione della formazione, attraverso consultazione, anche per mezzo di questionari, in merito al fabbisogno formativo individuale;

- c) organizzazione di corsi di formazione internamente all'Ente sulle materie di maggiore interesse e che, per la loro importanza, coinvolgono tutte le aree di lavoro.

3. ORARI DI LAVORO

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del tempo di lavoro, promuovendo pari opportunità fra uomini e donne in condizione di svantaggio personale, sociale e familiare.

Azione positiva:

- a) verifica della fattibilità e conseguente sperimentazione di una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro a favore dei dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare quali ad esempio genitori di figli di età inferiore a 14 anni, familiari di persone con handicap accertato ai sensi della legge 104/92, familiari o conviventi stabili affetti da gravi patologie documentate, che richiedono anche terapia salvavita.
- b) disponibilità a valutare, per tali persone, un'articolazione del lavoro ancora più flessibile, favorendo eventuali richieste di part-time e telelavoro.

4. CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera e progressioni economiche.

Azione positiva:

- a) previsione di procedure premianti selettive, che valorizzino i dipendenti meritevoli secondo criteri meritocratici, senza discriminazioni di genere, per favorire le progressioni economiche e di carriera;
- b) affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazione di genere, prevedendo ulteriori parametri di valutazione in caso di analoga qualificazione e preparazione professionale tra dipendenti di sesso femminile e dipendenti di sesso maschile.

5. SALUTE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: promuovere il benessere organizzativo all'interno dell'Ente al fine di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro, in considerazione del fatto che esistono ormai evidenze scientifiche attestanti che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un clima interno sereno e partecipativo.

Azione positiva:

- a) coinvolgimento del personale mediante indagine conoscitiva al fine di acquisire ogni informazione utile sullo stato di salute dell'organizzazione ed individuare eventuali criticità anche in merito a situazioni di discriminazioni di genere, violenze sessuali, morali o psicologiche, mobbing;
- b) valorizzazione dei percorsi di crescita organizzativa, anche attraverso la formazione in modalità tutoring;
- c) organizzazione di corsi di sensibilizzazione sui rischi trasversali ai sensi del D.Lgs. n.81/2008 rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori dell'Ente con l'obiettivo di diffondere la conoscenza di tali problematiche e prevenire l'attivazione di dinamiche potenzialmente stressogene nonché promuovere la cultura della parità di genere;
- d) valutazione di proposta formativa per la valorizzazione dei lavoratori, incentrata sull'autostima e sulla consapevolezza di sé, con particolare attenzione ai lavoratori con problematiche potenzialmente discriminanti.

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E VERIFICHE

L'Ente si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano nell'arco temporale di validità del piano stesso, ovvero nel triennio 2016/2018. Il Comitato Unico di Garanzia, una volta costituito, svolgerà i compiti di verifica dei risultati delle azioni positive individuate.

Il presente Piano verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente/dirigente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.