

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"



Piano delle azioni positive per le pari opportunità Triennio 2022-2024

(art.48 decreto legislativo 198/2006)

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Premessa

Le Amministrazioni Pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii., recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, 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, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 ss.mm.ii., "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". 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.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", nell'ottica della strategia europea 2020, focalizza l'attenzione oltre che sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro anche sul tema di conciliazione dei temi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata, dando così indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, l'Ente d'Ambito Salerno armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Il presente Piano delle azioni positive, che avrà durata triennale con aggiornamento annuale, non è inteso come mero adempimento ad un obbligo di legge, ma vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Art. 1 Obiettivi

1. Nel corso del triennio 2022-2024, l'Ente d'Ambito Salerno intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni (Obiettivo 1).
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale (Obiettivo 2);
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale (Obiettivo 3);
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (Obiettivo 4);
- Implementare e consolidare il lavoro agile (Obiettivo 5).

Art. 2 Analisi dati del personale

1. Nella seguente tabella viene indicato il personale in forza all'Ente alla data del 30 aprile 2022, pari a 11 dipendenti (di cui 6 in scavalco d'eccezione a 12 ore settimanali, come appresso specificato) oltre il Direttore Generale, Avv. Bruno Di Nesta, che ricopre ad interim l'incarico di Dirigente dell'Area Amministrativa e contabile (ex Decreto del Presidente dell'EdA 31 gennaio 2020, n. 2)

DOTAZIONE ORGANICA			PERSONALE	IN	SERVIZIO
N.	QUALIFICA	AREA		DONNE	UOMINI
1	Dirigente	Amministrativa e contabile			
1	Dirigente	Tecnica	1*	1	
3	cat. D	Tecnica	3**	1	2
3	cat. D	Amministrativa e contabile	2***		2
7	cat. C	Tecnica			
6	cat. C	Amministrativa e contabile	4****	1	3
1	cat. B	Amministrativa e contabile	1	1	
22	TOTALI		11	4	7

*incarico a tempo determinato ex art.110 d.lgs.267/2000; **3 unità di cui: 1 unità a tempo pieno e indeterminato; 1 ex art.110 d.lgs.267/2000; 1 in scavalco d'eccezione a 12 ore settimanali. *** 2 unità in scavalco d'eccezione a 12 ore settimanali. **** 4 unità di cui: 1 unità a tempo pieno e indeterminato e 3 in scavalco d'eccezione a 12 ore settimanali.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

2.L'analisi del personale dipendente complessivamente in servizio non evidenzia, quindi, un divario significativo tra i generi nelle misure definite dalla legge, in quanto il totale dei dipendenti è così ripartito: 36,36 % donne e 64,64% uomini.

3.Ove si consideri poi il solo personale in servizio a tempo pieno presso l'EDA, escludendo i dipendenti temporaneamente in servizio in scavalco d'ecedenza come sopra precisato, la situazione risulta ribaltata; infatti, su 5 unità figurano 3 donne (60%) e 2 uomini (40%).

Art. 3

Ambiente di lavoro

1.L'EDA Salerno persegue il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone. A tal fine si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2. L'EDA si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, ad adottare con proprio atto il codice di comportamento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.

3.L'EDA promuove la massima integrazione favorendo ogni pratica volta non solo a tutelare e rispettare ma a valorizzare tutte le possibili diversità all'interno dell'ambiente di lavoro, quali di genere, di età, di orientamento sessuale, di origini etniche, di cultura, di abilità fisiche.

Art. 4

Reclutamento del personale

1. Non ci sono posti in dotazione organica dell'EdA che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne: la dotazione organica è strutturata con esclusivo riferimento alle categorie e ai profili professionali previsti dal CCNL del Comparto Funzioni Locali, senza alcuna prerogativa di genere.

2. Non esistono possibilità per l'EDA di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alla L. n. 903/77 e al D. Lgs. n. 198/2006.

3. L'EDA si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

4. 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 maschio deve essere opportunamente giustificata.

5.Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'EDA Salerno valorizza attitudini e capacità personali del proprio personale indipendentemente dal genere.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Art. 5

Attività formative

1. L'EDA persegue l'obiettivo di sviluppare all'interno dell'Ente, anche grazie alle attività formative strettamente intese, un patrimonio di conoscenze e competenze diffuso che, senza alcuna differenza di genere, possa consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, nell'arco del triennio.
2. Il Piano di formazione dovrà consentire, tenendo conto delle esigenze di ogni Area, la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
3. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
4. L'EDA si impegna ad inserire nel piano di formazione opportunamente redatto un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti.
5. L'EDA si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Art. 6

Flessibilità orarie

1. L'EDA Salerno favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, prevedendo forme di flessibilità dell'orario di lavoro dei dipendenti, con particolare attenzione alle lavoratrici e ai lavoratori con figli minorenni e/o con particolari esigenze familiari.
2. L'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.
3. L'EDA si impegna a inviare la posta di lavoro a casa del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.
4. L'EDA esprime la ferma convinzione che, attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro e l'utilizzo di tempi più flessibili, sia possibile realizzare economie di gestione e potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Art. 7

Lavoro agile

1. Considerati i ragguardevoli risultati ottenuti durante l'emergenza sanitaria da covid-19 con il ricorso allo smart working, l'EDA intende garantire e consolidare l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile anche dopo il termine della suddetta fase emergenziale.
2. L'EDA, infatti, ritiene sia possibile conciliare gli obblighi della vita lavorativa, compreso il perseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, con le esigenze della vita familiare dei propri dipendenti, in particolare di quelle legate a specifiche e peculiari situazioni (assistenza a minori, anziani, disabili, ecc).
3. A tal fine l'EDA si propone non solo di ridefinire le modalità organizzative dei processi allo scopo di agevolare i dipendenti che facciano richiesta di rendere la prestazione lavorativa a distanza, ma anche di ricercare modalità di svolgimento della stessa tali da evitare i rischi connessi all'isolamento o all'iperconnessione.
4. L'EDA si impegna a garantire, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working, un equo bilanciamento tra il personale che presta servizio in sede e coloro che svolgono l'attività lavorativa da remoto.
5. L'EDA assicura che i dipendenti che si avvalgono del lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Art. 8

Entrata in vigore

1. Il presente Piano ha durata per il triennio 2022-2024 decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione del Consiglio d'Ambito.

Art. 9

Monitoraggio

1. Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter valutare l'impatto delle azioni poste in essere e procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali".

D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (artt. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

D. Lgs. n. 198 del 01.04.2006, "Codice delle Pari Opportunità".

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE.

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le 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".

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di 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".

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile).

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"