

Coll. 28/11/2011

3

Casella n.

Pratica n.

Sottofascicolo n.



Prot. N. 43702
30 NOV. 2011

PROVINCIA DI MATERA

Deliberazione N. 301 del 25-11-2011

OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2011-2014 della Provincia di Matera. Immediata eseguibilità.

PROPONENTE: Direzione Generale

Matera, li

IL RESP. DELL' UFFICIO

IL DIRIGENTE

L'ASSESSORE

- Parere favorevole/sfavorevole in ordine alla regolarità tecnico - amministrativa

IL DIRIGENTE

- Parere favorevole/sfavorevole in ordine alla regolarità contabile

IL DIRIGENTE

- Parere favorevole in ordine alla conformità della proposta alla normativa di riferimento in materia (art. 97 - 2° comma - D.L.267/2000)

IL SEGRETARIO GENERALE

LA GIUNTA PROVINCIALE

Visto l'art. 7 comma 5 del D.lgs. n. 196 del 23 maggio 2000 che stabilisce che "Le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici... predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Visto il D.lgs. n. 198 dell' 11 aprile 2006 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. n. 196/2000;

Considerato che che la Provincia di Matera valorizza la differenza di genere e persegue il principio delle pari opportunità tra persone di sesso diverso, promovendo azioni dirette a realizzarlo in ogni campo della vita civile e sociale, in primo luogo nelle scelte istituzionali di competenza degli organi provinciali.

Dato atto che, con determinazione del Direttore/Segretario Generale n. 1275 del 12/05/2011, questa Amministrazione ha provveduto ad istituire il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)*, così come previsto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183;

Visto che con DGP. n. 262 dell'11/10/2011 questa Amministrazione ha approvato il Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del CUG, secondo le linee guida contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011;

Considerato che al CUG compete, in particolare, elaborare e proporre Piani di Azioni Positive a favore dei lavoratori e delle lavoratrici e misure atte a consentire l'effettiva parità in ambito lavorativo, nonché di proporre, in particolare, elaborati in ordine a criteri e modalità relativi alle seguenti materie: accesso a progressione di carriera; attribuzioni di mansioni, incarichi e responsabilità; assegnazione alle strutture operative; mobilità; informazione, formazione ed aggiornamento professionale; orari di lavoro del personale; tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;

Considerato che il CUG di questo Ente, in collaborazione con l'Ufficio delle Consigliere di Parità, ha provveduto all'elaborazione del Piano di Azioni Positive della Provincia di Matera per il triennio 2011/2014, per porre in essere azioni, anche di carattere sperimentale, che possano produrre effetti significativi a favore della conciliazione, della crescita professionale e di carriera delle donne e che possano incidere più in generale sul benessere lavorativo dei dipendenti della Provincia di Matera, definendo, contestualmente, un modello di intervento interdisciplinare ed interistituzionale, trasferibile sul territorio provinciale per implementare piani triennali di azioni positive finalizzati all'integrazione dell'ottica di genere nelle politiche dei Comuni del territorio provinciale;

Visto che nella seduta del 18/11/2011 il CUG dell'Ente ha concordato la stesura definitiva del Piano da sottoporre all'approvazione della Giunta;

Valutato il contenuto del Piano di Azioni Positive della Provincia di Matera per il triennio 2011/2014, elaborato dal CUG dell'Ente;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Visto il D. Lgs. 267/2000;

Vista la Legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, comma 893;

Vista la proposta inerente alla presente deliberazione nonché il favorevole *
Con voti unanimi favorevoli, resi nei modi di legge;

DELIBERA

1. di stabilire che quanto espresso in premessa forma parte integrante del presente deliberato;
2. di approvare il Piano di Azioni Positive della Provincia di Matera per il triennio 2011/2014, elaborato dal CUG dell'Ente, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;
3. di darne ampia diffusione pubblicandolo sul sito della Provincia di Matera;
4. di dare atto che alla copertura di oneri finanziari derivanti dall'attuazione del suddetto Piano, si provvederà mediante ulteriori provvedimenti di impegno della spesa.

Con separata votazione unanime favorevole, resa nei modi di legge, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti della disposizione di cui all'art. 134 c. 4 del Decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

I COMPONENTI

Bonny
M. M.
Stella
Memoranda
Giulio
Giulio

IL PRESIDENTE

M.

IL SEGRETARIO GENERALE

A. Perrotti

* parere espresso dal segretario generale in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa ed alle legittimità della stessa;



PROVINCIA DI MATERA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Piano di Azioni Positive
della Provincia di Matera

Triennio 2011 - 2014

PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA PROVINCIA DI MATERA (ART. 48 D.LGS. 198/06)

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;
- **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*.

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, per rimediare a svantaggi, rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

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.

Inoltre la Provincia di Matera, con determinazione del Direttore/ Segretario Generale n.1275 del 12/05/2011, ha provveduto ad istituire il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)*, così come previsto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, la Provincia di Matera 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 di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, tenendo conto della realtà ed delle dimensioni dell'Ente.

Art. 1

Obiettivi

Nel corso del prossimo triennio la Provincia intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

- Obiettivo 1.** Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- Obiettivo 2.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 4.** Favorire la partecipazione equilibrata delle donne e uomini al processo decisionale.

Obiettivo 5. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 6. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 7. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 8. Tutelare la lavoratrice madre e le lavoratrici con gravi problemi di salute.

Obiettivo 9. Accedere a finanziamenti regionali, nazionali ed europei.

Obiettivo 10. Rafforzare il Comitato Unico di Garanzia.

Art. 2

Ambito d'azione: Analisi dati del Personale (OBIETTIVO 1)

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, fornirà il quadro di raffronto tra la situazione di uomini lavoratori e donne lavoratrici.

Tale analisi procederà al monitoraggio:

- del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, compreso i dirigenti, suddiviso tra uomini e donne;
- della composizione del personale per settore, per livello di categoria, per orario di lavoro, per tipologia di contratto, disaggregato per genere.

Art. 3

Ambito d'azione: Ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

1. La Provincia di Matera 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. La Provincia si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL, ad adottare con proprio atto il codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.
 3. La Provincia si impegna anche a sostenere il CUG che, oltre ad avere un ruolo propositivo, svolge un'importante attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità, rilevazione e contrasto del fenomeno del mobbing, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.
 4. In caso di segnalazioni di cui al punto 1 del presente articolato, si adotteranno le più opportune iniziative in base alla normativa vigente in materia.

Art. 4

Ambito di azione: Assunzioni (OBIETTIVO 3)

1. Non esistono possibilità per la Provincia di assumere personale dipendente con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge, comprese quelle di cui alle Leggi n. 903/77 - n.125/91 - D. Lgs. N. 196/2000.
2. La Provincia si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
3. 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, fermo restando le precedenze previste dalla Legge.

4. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni o mansioni, la Provincia si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
5. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, la Provincia valorizza attitudini e capacità personali. Nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 5

Ambito di azione: Processo decisionale (OBIETTIVO 4)

La Provincia promuove una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale, valorizzando sempre più l'apporto professionale del personale attraverso:

- a. la progressione economica orizzontale riconosciuta in base agli esiti delle valutazioni espresse con una valorizzazione delle professionalità in modo equo, senza limitazione alcuna nei confronti delle lavoratrici;
- b. la progressione verticale che valuti, attraverso l'analisi dell'esperienza, la professionalità acquisita, le conoscenze, le capacità operative e le attitudini individuali;
- c. il potenziamento della presenza femminile negli incarichi relativi alle aree delle posizioni organizzative e delle posizioni dirigenziali;
- d. il potenziamento dell'istituto del diritto allo studio attraverso il quale viene incentivato il conseguimento di titoli di studio;
- e. la rimozione di tutte le cause ostative e l'attivazione delle azioni di stimolo all'aggiornamento professionale, predisponendo nei piani di formazione calendari che consentano la partecipazione di tutto il

personale, anche nei periodi di astensione per maternità e paternità o altri congedi parentali;

- f. il potenziamento e/o l'attivazione, in sede di contrattazione decentrata, di quanto previsto dalle leggi vigenti in merito ai congedi per la formazione continua (L. 53/2000 art.li 5-6-7) e la flessibilità dell'orario di lavoro per la preparazione alle selezioni interne, attraverso l'utilizzo dell'orario multiperiodale o del part-time verticale e orizzontale, con il recupero delle ore non effettuate.

Art. 6

Ambito di azione: Formazione (OBIETTIVO 5)

1. Il piano di formazione del personale opportunamente redatto, dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi ivi 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.
2. 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.
3. La Provincia si impegna ad inserire nel piano di formazione un modulo sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti provinciali.
4. La Provincia 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. 7

Ambito di azione: Conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 6)

1. La Provincia favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare 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.
2. La Provincia favorisce l'armonizzazione dei *tempi di vita e di lavoro* del personale attraverso:
 - a. la rimozione delle cause ostative al raggiungimento dell'equilibrio fra interessi del personale ed efficienza dei servizi, prevedendo anche l'erogazione di eventuali servizi sociali in favore del personale (convenzioni con asili nido del territorio, convenzioni con servizi ed associazioni del territorio per attività estive per i figli dei dipendenti e delle dipendenti, ...);
 - b. il rafforzamento dell'istituto della "banca delle ore": cioè la possibilità di effettuare e quindi recuperare in modo flessibile le ore di straordinario effettuate, compatibilmente con gli orari da garantire nell'erogazione dei servizi ai cittadini;
 - c. la verifica del rispetto normativo della flessibilità dell'orario di lavoro nei vari servizi.

Art. 8

Ambito di azione: Informazione e comunicazione (OBIETTIVO 7)

1. La Provincia, in sinergia con l'Ufficio della Consigliera di Parità e con il Comitato Unico di Garanzia, favorirà la raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

2. Si favorirà inoltre la diffusione interna delle informazioni e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/ sensibilizzazione previsti ad hoc.
3. La Provincia condivide e scambia buone prassi ed esperienze sul tema delle pari opportunità e coordina azioni ed interventi sul territorio in sinergia con altri soggetti istituzionali e non.
4. Sarà predisposta una apposita pagina sul sito istituzionale dell'Ente al fine di divulgare le attività svolte in materia di pari opportunità. Una comunicazione diffusa contribuirà a creare maggiore condivisione e partecipazione alle azioni che il CUG e l'Amministrazione intendono intraprendere e agevolerà la nascita di una rete in grado di accogliere e fornire informazioni su tali tematiche.

Art. 9

Ambito di azione: Tutela lavoratrici (OBIETTIVO 8)

La Provincia tutela le lavoratrici:

- a. attraverso la loro utilizzazione in attività compatibili con lo stato genitoriale o di salute;
- b. privilegiando, all'interno del fondo per le assunzioni a tempo determinato, la sostituzione del personale in maternità o paternità.

Art. 10

Ambito di azione: Finanziamenti (OBIETTIVO 9)

La Provincia collabora con l'Ufficio della Consigliera di Parità e con il Comitato Unico di Garanzia alla predisposizione di progetti da candidare in riferimento a finanziamenti regionali, nazionali ed europei.

Art. 11

Ambito di azione: Rafforzamento CUG (OBIETTIVO 10)

1. La Provincia promuovere il CUG per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività che svolge, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi e dare una maggiore visibilità all'esterno dell'Ente circa l'attenzione che pone alle politiche di genere, assunte come strategiche per la propria pianificazione.
2. La Provincia potenzia il CUG anche attraverso:
 - formazione specifica sulle competenze e sui ruoli richiesti ai componenti del CUG;
 - acquisizione di un parere preventivo del Comitato su tutte le materie aventi riflessi sull'organizzazione e gestione del personale;
 - diffusione della conoscenza delle attività realizzate dal CUG anche attraverso momenti/seminari di comunicazione.
3. La Provincia sostiene le attività del CUG anche attraverso uno spazio con adeguata strumentazione ed un budget annuale appositamente stanziato.

Art.12

Attuazione

La Provincia si impegna nell'attuazione del Piano di Azioni Positive, così come disposto dall'art. 57 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 7 del D.Lgs. 196/2000, riservandosi la possibilità di procedere ad integrare il Piano stesso nel corso del triennio e operando annualmente una verifica sullo stato di attuazione, avvalendosi del supporto del Comitato Unico di Garanzia e dell'Ufficio della Consigliera di Parità.

Art.13

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

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 ad un adeguato aggiornamento.