

ALLEGATO 1

**PIANO DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE LA RIMOZIONE DI
OSTACOLI CHE IMPEDISCONO LE PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO TRA UOMINI
E DONNE TRIENNIO 2021/2023**

1. Quadro generale normativo di riferimento

Il tema dell'uguaglianza sociale e delle pari opportunità è un valore cardine della Repubblica italiana richiamato nell'articolo 3 della Costituzione come principio fondamentale:

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Il settore della Pubblica Amministrazione è stato oggetto di numerose interventi normativi finalizzati all'applicazione del citato principio costituzionale, l'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*”, ad esempio, dispone 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 altresì 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.*

Il tema delle pari opportunità è stato affrontato con diversi provvedimenti del legislatore nazionale in ottemperanza ai principi costituzionali sopra citati ma anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione Europea svolge, infatti, un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali. L'uguaglianza di genere, valore fondamentale dell'U.E., rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione. Le strategie comunitarie non si concentrano solo sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma sono tese a promuovere la conciliazione dei tempi 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.

In tale contesto si inseriscono la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla “*Strategia dell’UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015*” che ha sottolineato l’importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, *smart working*) e la *Roadmap* della Commissione europea “*New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families*” (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l’occupazione femminile come previsto dalla citata *Strategia Europa 2020*. Sulla scia di tali indicazioni, nel corso degli ultimi anni, in Italia sono stati adottati numerosi interventi normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica, economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione.

Con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8).

Da ultimo, il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*”, in attuazione del c.d. “*Jobs act*”, ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l’altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.

Si riportano di seguito le principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo:

- divieto di discriminazione nell’accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l’integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall’articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di discriminazione relativo all’accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);

- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno. La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", all'articolo 48, intitolato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*", definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". L'articolo 48 del citato d.lgs. n. 198 del 2006 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo.

La Direttiva n 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato per le Pari Opportunità aggiorna e definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le Amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del citato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. Le predette linee stabiliscono importanti principi in merito alle politiche di reclutamento e organizzazione del personale che si riportano qui di seguito:

1. rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
2. osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
3. curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-*bis* e 5-*ter*, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);
4. monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;
5. adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
6. tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).
7. attuare le previsioni di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 e di cui alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, adottata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017, nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato. Quanto sopra anche in ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza;
8. garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
9. favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e

modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;

10. promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

Nel successivo paragrafo di illustra il profilo giuridico e istituzionale dell'Ente al fine di comprenderne la peculiarità organizzativa e l'applicabilità dei principi sopra indicati.

2. Profilo giuridico e istituzionale dell'Ente

Il Consiglio di Bacino "Laguna di Venezia" è un ente associativo formato da 36 Comuni e costituito, ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs. 152/2006 e della L.R. 17/2012, per l'esercizio delle funzioni in materia di programmazione e regolazione del Servizio Idrico Integrato.

In quanto forma associativa tra Comuni, si applicano allo stesso le medesime norme applicabili ai Comuni in quanto compatibili. In tal senso depone anche l'art. 17 della "*Convenzione per la cooperazione tra gli enti locali partecipanti compresi nell'ambito territoriale ottimale del servizio idrico integrato "Laguna di Venezia"*".

In materia di contabilità, il Consiglio di Bacino soggiace alle norme di cui al D.Lgs. 267/2000 ed al D.Lgs. 118/2011. A decorrere dall'anno 2015, pertanto, anche il Consiglio di Bacino è tenuto all'applicazione dei nuovi principi della contabilità armonizzata introdotti con il D.Lgs. 118/2011 ed alla redazione dei relativi documenti contabili, adattati al ruolo ed alle attività del Consiglio di Bacino.

Il quadro di riferimento in materia di Servizio Idrico Integrato evidenzia una continua evoluzione derivante dal costante affinamento dell'attività regolatoria attuata dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA, già AEEGSI) con l'obiettivo di uniformare e migliorare gli standard del servizio e la qualità tecnica a costi sostenibile per l'utenza, nell'alveo delle discipline nazionali di settore di cui il D.Lgs.152/2006 costituisce l'asse portante.

Nel quadro di un'attività finalizzata ad un progressivo superamento del frazionamento delle gestioni esistenti, il legislatore, con il D.L. 133/2014 e con L. 190/2014 ha introdotto alcune novità di rilievo al D.Lgs.152/2006 che per sommi capi si richiamano:

- a) Obbligo per gli enti locali di partecipare all'ambito territoriale individuato dalla Regione di riferimento;
- b) Principio di unicità della gestione a livello di ambito territoriale;

- c) Principio di progressivo superamento in caso di pluralità di gestioni all'interno dell'ambito.

Per quanto concerne il Consiglio di Bacino Laguna di Venezia, tutti e 36 i Comuni appartenenti all'ambito hanno deliberato l'adesione al Consiglio di Bacino e sottoscritto la relativa convenzione.

In merito alla gestione, il territorio del Consiglio di Bacino, per effetto dell'allargamento da 25 a 36 Comuni deliberato dalla Regione Veneto con D.G.R. 856 del 04.06.2013, fino a novembre 2017 era caratterizzato dalla presenza di due gestori:

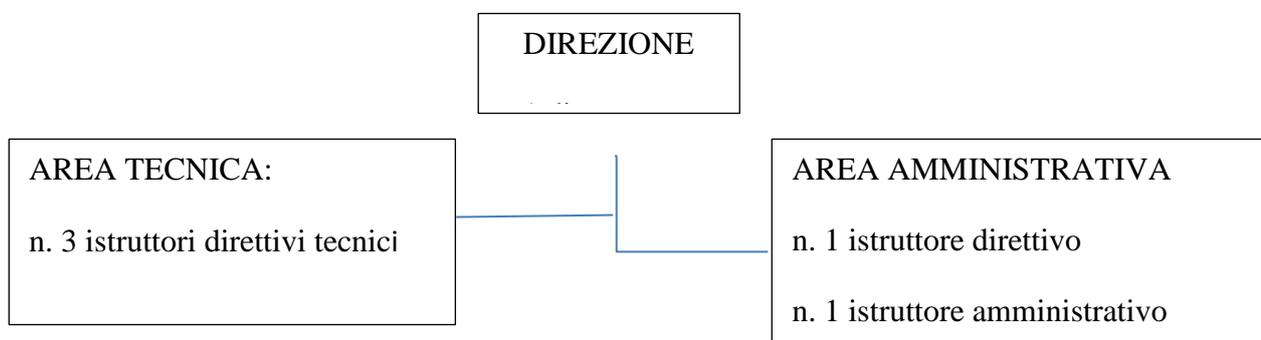
- Veritas S.p.A. per il territorio dei 25 Comuni originariamente appartenenti al Consiglio di Bacino;
- A.S.I. S.p.A. per il territorio degli 11 Comuni aggregati a seguito della ripermetrazione dei confini d'ambito.

In merito alla volontà del legislatore di addivenire ad unicità nella gestione, si rileva innanzitutto che l'ambito "Laguna di Venezia" si è storicamente caratterizzato da una volontà degli enti partecipanti di addivenire a forme che consentissero il superamento della pluralità di gestioni. A metà degli anni 2000, infatti, l'ambito era caratterizzato dalla presenza di 4 diversi gestori che per effetto di progressive azioni societarie sono confluite nell'unico gestore Veritas S.p.A., arrivando quindi ancora a fine anni 2000 ad avere, nell'ambito di riferimento, la presenza di un unico gestore. Con la ripermetrazione citata e l'allargamento agli 11 comuni del Veneto orientale, il Consiglio di Bacino ha provveduto ad affidare ad A.S.I. S.p.A., società partecipata dagli 11 Comuni, il servizio idrico integrato nel territorio degli 11 Comuni, con affidamento di durata a tutto il 31.12.2018 al fine di uniformarsi alla scadenza del gestore Veritas S.p.A.. VERITAS S.p.A. in considerazione delle disposizioni normative vigenti e degli indirizzi del Consiglio di Bacino, nonché degli Enti locali azionisti ha intrapreso e concluso a fine 2017 un percorso di integrazione con ASI S.p.A. per quanto riguarda il servizio idrico integrato in coerenza anche con il Piano di razionalizzazione delle partecipazioni societarie direttamente o indirettamente possedute dagli EE.LL. ai sensi dell'art.1 comma 611 della L.23 dicembre 2014 n.190. In data 22.05.2017 è stato sottoscritto tra Veritas S.p.A. e gli enti locali soci di ASI S.p.A. un contratto di permuta di azioni, all'esito del quale Veritas S.p.A. è diventata titolare del 8,688% del capitale sociale di ASI S.p.A. Successivamente in data 01.06.2017 a seguito di deliberazione dell'assemblea straordinaria di Veritas S.p.A. di aumento del capitale sociale, di cui una parte riservata agli enti locali soci di ASI S.p.A., mediante conferimento in natura, Veritas S.p.A. è divenuta titolare del 100% del capitale sociale e quindi socio unico di ASI S.p.A.

Il Consiglio di Bacino ha inoltre provveduto entro il 31.12.2018 (delibera di Assemblea n.20 del 13.12.2018) nel rispetto delle normative vigenti, e con riferimento all'atto di indirizzo politico dell'Assemblea dei Sindaci del Consiglio di Bacino, a garantire la prosecuzione dell'affidamento della gestione al soggetto originato dalla fusione di ASI e Veritas con decorrenza dal 1.1.2019 fino al 31.12.2038.

3. Struttura organizzativa

La struttura dell'Ente è concepita per essere flessibile ed in grado di rispondere in maniera efficace alle esigenze di servizio nonché alle finalità istituzionali dell'Ente; essa è suddivisa in due aree: una tecnica e una amministrativa che rispondono alla Direzione. In considerazione delle piccole dimensioni dell'Ente a fronte dei compiti istituzionali cui è preposto, tale organizzazione permette di superare la rigida suddivisione degli uffici a cui sono attribuite competenze non condivise, concetto che di fatto si è spesso posto come limite delle Pubbliche Amministrazioni rendendo farraginosa la gestione delle pratiche. L'obiettivo è quello di utilizzare una struttura dinamica dove ogni dipendente appartenente all'area tecnica o amministrativa, seppur conservando le proprie competenze specifiche, sia in grado di gestire, in caso di necessità, le istruttorie dell'area di appartenenza. A tal fine, pertanto, le procedure dell'area tecnica e amministrativa, sono condivise tra i vari operatori creando un confronto operativo che comporta una trasparenza interna tra i dipendenti evitando l'isolamento delle funzioni e rendendo esplicite le competenze e la preparazione del personale anche nell'ottica del contrasto alla corruzione. La nuova struttura organizzativa a decorrere dall'1/01/2019, alla luce delle finalità sopra esposte, è la seguente:



Attività Area Tecnica:

1. Pianificazione, regolazione e controllo del Servizio Idrico Integrato ai sensi del D.Lgs.152/2006 e della regolazione ARERA;
2. Tutela ambiente e territorio, VINCA dei progetti e VAS del Piano d'Ambito;
3. Approvazione progetti ai sensi del D.Lgs.152/2006, art.158-bis;
4. Sistemi informativi e idrogeologia (gestione informatica HW, SW, G.I.S, ecc., studio e approfondimento dell'assetto idrogeologico del territorio);
5. Parere tecnico nelle istruttorie del Genio Civile per l'autorizzazione alla terebrazione di pozzi;
6. Parere tecnico nelle procedure di assoggettabilità a VAS della Regione del Veneto;
7. Supporto alla Regione del Veneto per l'aggiornamento periodico degli agglomerati;
8. Monitoraggio e aggiornamento del programma delle misure del Piano di Gestione delle Acque del Distretto Idrografico delle Alpi Orientali;

Attività Area Amministrativa:

1. Amministrazione e contabilità (predisposizione gestione e rendicontazione dei bilanci, servizio di economato, gestione del sistema procedurale informatizzato degli atti, relazione con il Revisore dei Conti, relazioni con Tesoreria, gestione giuridica del personale);
2. Affari generali e comunicazione (affari legali, istituzionali, pubbliche relazioni, anticorruzione ecc.);
3. Gestione sistema acquisti: contratti, bandi e gare;
4. Office management (segreteria generale, protocollo, archivio, convocazioni ecc.);
5. Adempimenti anti-corruzione e rispetto GDPR e regolazione Privacy.

Le figure professionali necessarie all'attuazione della struttura organizzativa sopra esposta sono le seguenti:

		FIGURA PROFESSIONALE	INQUADRAMENTO GIURIDICO	POSIZIONE
1	Direttore generale	Dirigente		COPERTO A TEMPO DETERMINATO
2	Istruttore direttivo	Istruttore direttivo tecnico	D	COPERTO A TEMPO INDETERMINATO
3	Istruttore direttivo	Istruttore direttivo tecnico	D	COPERTO A TEMPO INDETERMINATO

4	Istruttore direttivo	Istruttore direttivo tecnico	D	COPERTO A TEMPO INDETERMINATO
5	Istruttore direttivo	Istruttore direttivo amministrativo	D	COPERTO A TEMPO INDETERMINATO
6	Istruttore	Istruttore amministrativo	C	COPERTO A TEMPO INDETERMINATO

Per il triennio 2021-2023 è stata confermata la struttura organizzativa sopra riportata nonché le figure professionali necessarie alla sua piena operatività. La struttura organizzativa, costituita di n. 6 figure professionali, è ritenuta adeguata alle esigenze operative attuali, a tal fine non sono previste assunzioni nel prossimo triennio. A decorrere da dicembre 2019, infatti, è stata assunto previa mobilità tra enti n. 1 istruttore direttivo D1 dell'area tecnica con l'effetto di ottimizzare i carichi di lavoro e rendere maggiormente efficiente la struttura nel suo complesso.

4. Azioni positive adottate nei precedenti esercizi

Come sopra evidenziato, il Consiglio di Laguna di Venezia è un Ente di piccole dimensioni costituito da n. 6 dipendenti equamente ripartiti tra maschi e femmine:

	FIGURA PROFESSIONALE	AREA	GENERE
1	Dirigente	DIREZIONE	UOMO
2	Istruttore direttivo tecnico	TECNICA	UOMO
3	Istruttore direttivo tecnico	TECNICA	DONNA
4	Istruttore direttivo tecnico	TECNICA	DONNA
5	Istruttore direttivo amministrativo	AMMINISTRATIVA	UOMO

6	Istruttore amministrativo	AMMINISTRATIVA	DONNA
---	------------------------------	----------------	-------

Nel corso dei precedenti esercizi, l'Ente ha sempre rispettato le norme in materia di pari opportunità per quanto applicabili all'Ente, stante le sue ridotte dimensioni, ovvero:

1. utilizzo da parte del personale femminile di tutte le norme vigenti nel tempo relativamente alla tutela della maternità prima e dopo il parto, quali permessi e congedi ecc...;
2. costituzione delle commissioni di concorso con presenza femminile come sopra indicato dalle norme di settore;
3. piani formativi adeguati ad ogni profilo professionale senza distinzione di genere;
4. progressione in carriera secondo merito e applicazione degli istituti contrattuali nazionali e decentrati secondo principi di parità di genere;
5. concessione di orari flessibili per consentire al personale con figli di conciliare al meglio la gestione della propria vita familiare;
6. autorizzazione di incarichi da parte dell'Ente da parte di altri soggetti senza distinzione di genere;
7. accesso alla Direzione con bandi pubblici redatti nel rispetto della norma di settore in modo tale da non favorire la disparità di genere;
8. accesso all'Ente previa mobilità: l'Ente ha consentito, alla luce delle disposizioni vigenti, la mobilità di n. 2 dipendenti donne nel 2017 e nel 2018 verso comuni dell'Ambito sostituendo le stesse con n. 2 dipendenti donne;

L'Ente, ai sensi della normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, ha conferito un incarico esterno per lo svolgimento del RSPP a professionista qualificato, il quale ha elaborato tutta la documentazione prevista per la tipologia di servizio svolto dal personale dell'Ente con monitoraggio del rischio stress lavoro correlato. Per quanto attiene al posto di lavoro, inteso come luogo fisico cui il dipendente svolge le proprie attività, l'Ente in qualità di datore di lavoro garantisce il pieno monitoraggio delle dinamiche anche relazionali, al fine di tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti. Nell'ultimo quinquennio non sono stati registrati eventi in contrasto con la normativa di settore in materia di salute nei luoghi di lavoro né azioni mobbizzanti o discriminatorie.

La politica organizzativa dell'Ente, per quanto attiene alla gestione e al reclutamento del personale, ha sempre promosso gruppi di lavoro costituiti da generi diversi, potendo constatare che tale azione

ha comportato il raggiungimento degli obiettivi prefissati con elevati standard qualitativi ed un arricchimento professionale ed umano di notevole rilevanza.

5 Piano delle azioni positive 2021-2023

Alla luce delle azioni già poste in essere dall'Ente nei precedenti esercizi e della normativa intervenuta in merito alla conciliazione della vita lavorativa con quella personale da parte dei dipendenti, gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. monitorare e tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Ambiti di intervento di durata triennale

Ambito	Azione
Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità.	Monitoraggio della situazione del personale dell'Amministrazione: analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione.

	<p>Verifica dell'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dagli art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché verifica dell'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali.</p> <p>Garanzia dell'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di concorso e in ogni altra procedura selettiva.</p>
<p>Attività di monitoraggio e promozione del Benessere organizzativo</p>	<p>.</p> <p>Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio nel rispetto della normativa di legge, contrattuale e contrattuale dell'Ente applicando gli istituti vigenti, tra cui lo smart working</p> <p>Consentire flessibilità nella fruizione di congedi parentali, articolazioni degli orari di lavoro/flessibilità di orario;</p> <p>Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di</p>

	<p>orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.</p>
<p>Attività di formazione e aggiornamento</p>	<p>Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative e alle innovazioni tecnologiche.</p> <p>Individuare accessi ai percorsi di formazione comodi e fruibili da tutti.</p> <p>Privilegiare l'e-learning fruibile anche da casa con riconoscimento del monte ore corrispondente come attività lavorata;</p> <p>Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi, ecc.</p>

Aggiornamento, monitoraggio e verifica del piano

L'aggiornamento degli obiettivi suindicati e la loro integrazione con il Ciclo della Performance saranno valutati con idonei strumenti di verifica e rendicontati nell'ambito dell'annuale relazione del Direttore dell'Ente.

Venezia 08/09/2021

IL DIRETTORE

Ing. Massimiliano Campanelli