



AERO CLUB D'ITALIA

ORDINANZA N° 131/2016

Il Presidente dell'Aero Club d'Italia

VISTA la legge 29 maggio 1954, n° 340;

VISTO il D.P.C.M. 20 ottobre 2004;

VISTA la legge 20 marzo 1975, n° 70;

VISTO il D.P.R. 16 giugno 1977, n° 670;

VISTO il D.Lgs. 23 luglio 1999, n° 242 e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO il D.P.R. 27 febbraio 2003, n° 97;

VISTO il D.P.C.M. 27 settembre 2013;

Ratifica del Consiglio Federale del

Per competenza ed esecuzione

☒ AA.GG.PP. ☐ Gest. Amm.va/Con.le ☐ Aerod./Tecnico ☐ Sport Aeronautici ☐ Aviaz. Gen.

VISTO il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;

VISTO il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i. recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, emanato a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246 ed, in particolare l’art. 42 che definisce le azioni positive come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell’ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”* e l’art. 48 che impone alle Pubbliche Amministrazioni di predisporre Piani di Azioni Positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTA la Direttiva 23 maggio 2007 recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 2006/54/CE del 5 luglio 2006;

VISTO il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. recante *“Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”* e in particolare, l’art. 28 secondo cui *“la valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a),... deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ... nonché quelli connessi alle differenze di genere...”*;

VISTO il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante *“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”*;

VISTO il D.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, recante *“Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*;

VISTA la Direttiva del 4 marzo 2011, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità recante *“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”*;

VISTA la legge 6 novembre 2012, n. 190 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*;

VISTO il D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80 recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;

DATO ATTO che presso l’Ente non risulta ancora istituito il *“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, la cui costituzione, senza nuovi o maggiori oneri per l’Ente, è definita come obiettivo primario del predisposto Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018;

ATTESO che il predetto Piano, così come predisposto, è stato trasmesso, ai sensi dell'art. 48 del succitato D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, alla Consigliera di parità della Città Metropolitana di Roma Capitale e della provincia di Roma e alle OO.SS., con nota Ae.C.I. prot. AGP/DM/30389 del 28/11/2016, alla quale non è pervenuto riscontro;

CONSIDERATO che con il sopra citato Piano sono stabilite per il triennio 2016-2018 idonee azioni positive finalizzate al superamento delle diversità, ad attuare concretamente le politiche di pari opportunità, a prevenire comportamenti discriminatori e a contribuire al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici;

RITENUTO di approvare il Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018, allegato alla presente delibera a formarne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che la presente delibera non comporta nuovi o maggiori oneri per l'Ente;

VISTO l'art. 27 dello statuto Ae.C.I. che dispone che in motivati casi di indifferibilità ed urgenza il Presidente possa adottare provvedimenti su materie rimesse alla competenza di organi collegiali dell'Ae.C.I. con l'obbligo di sottoporre, nella prima riunione utile, la relativa ordinanza all'organo competente per la ratifica;

RAVVISATA l'urgenza di adottare il presente provvedimento;

CON RISERVA di sottoporre la presente ordinanza alla ratifica del Consiglio Federale nella prima riunione utile;

ORDINA

di approvare il Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018 nella formulazione come da documento allegato alla presente delibera a formarne parte integrante e sostanziale;

di dare adeguata diffusione al succitato Piano attraverso pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Aero Club d'Italia nella sezione "Amministrazione Trasparente";

di stabilire l'entrata in vigore del Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018 dal giorno successivo alla data di sua pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente.

Roma, **23 DIC. 2016**

IL PRESIDENTE
(Arch. Giuseppe Leoni)



AERO CLUB D'ITALIA

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
PER LE PARI OPPORTUNITA'
TRIENNIO 2016-2018**

Premessa

L'art. 42 comma 1 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005" definisce per Azioni Positive tutte quelle misure "volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il successivo comma 2 del medesimo articolo dispone: "*Le azioni positive di cui al comma 1 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.*

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 stabilisce che, tra gli altri, gli Enti Pubblici non Economici, sentite le rappresentanze sindacali, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL, ovvero il Comitato Unico di Garanzia, in sigla CUG, e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive, in sigla PAP, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento si applica il divieto di assumere personale di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

Nel dare atto che presso l'Ente non risulta ancora istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", si definisce come obiettivo primario del presente PAP, la costituzione in forma paritetica dello stesso tra le cui incombenze rientreranno anche compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei Piani di Azioni Positive.

Il Comitato Unico di Garanzia, che, istituito con legge 4 novembre 2010, n. 183, sostituisce ed unifica i preesistenti comitati per le pari opportunità e i comitati contro il fenomeno del mobbing, sarà composto da membri designati dalle organizzazioni sindacali e dall'Amministrazione, con presenza paritaria di uomini e donne, ed avrà ruoli di consulenza, proposta e verifica ai fini del rispetto delle pari opportunità e della tutela dalla violenza, in conformità alle previsioni di legge.

Contribuirà all'ottimizzazione della produttività del lavoro come conseguenza del miglioramento dell'efficienza delle prestazioni derivante dalla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato da principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

L'istituzione del CUG non comporterà nuovi o maggiori oneri per l'Ente.

Nell'organizzazione dell'Aero Club d'Italia è presente una forte componente femminile, per questo è necessario nella gestione del Personale porre una particolare attenzione all'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Con il presente Piano delle Azioni Positive, l'Amministrazione dell'Ente intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale 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.

Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che l'Aero Club d'Italia si propone di raggiungere per attuare la piena parità nel contesto lavorativo, si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi che l'Ente si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

L'organico dell'Aero Club d'Italia

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa dell'Aero Club d'Italia e più in particolare del personale a tempo indeterminato in servizio al 1.1.2016.

L'assetto organizzativo dell'Ente si compone di un Centro Unico di Responsabilità Generale, del Settore Amministrativo, del Settore Operativo e di centri di costo, semplici e complessi, questi ultimi Servizi, determinati con riferimento ad aree omogenee di attività, anche di carattere strumentale.

La responsabilità del Centro Unico di Responsabilità Generale è attribuita al Direttore Generale dell'Ente il cui rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 31 del vigente Statuto dell'Aero Club d'Italia, viene costituito con contratto di natura privatistica a tempo determinato.

Alle sue dirette dipendenze sono posti i Centri di Costo Semplici "Ufficio Gestione Flotta" e "Ufficio Delibere".

Il Settore Amministrativo, che si connota quale Centro di Responsabilità ai sensi del D.P.R. 21 febbraio 2003, n. 97, si compone dei Centri di Costo Complessi "Servizio Affari Generali e Personale" e "Servizio Gestione Amministrativa e Contabile".

Il Settore Operativo, anch'esso Centro di Responsabilità ai sensi del succitato D.P.R., si compone dei Centri di Costo Complessi "Servizio Sport Aeronautici", "Servizio Aerodidattico e Tecnico" e "Servizio Aeroturismo e Aviazione Generale".

L'analisi dell'attuale situazione del Personale in servizio a tempo indeterminato nei Centri di Costo Semplici e Complessi in cui è analiticamente articolata la struttura dell'Ente, evidenzia il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI	N. 26
DONNE	N. 15
UOMINI	N. 11

Così suddivisi per Servizi (Centri di Costo Complessi) e Centri di Costo Semplici:

Schema composizione del Personale disaggregato per Area e Livello Economico:

AREA/LIVELLO ECONOMICO	DONNE	UOMINI	TOTALE
AREA C – L.E. C5	4	1	5
AREA C – L.E. C4	1	4	5
AREA C – L.E. C3	2	1	3
AREA C – L.E. C2	2	0	2
AREA C – L.E. C1	1	0	1
AREA B – L.E. B3	3	0	3
AREA B – L.E. B2	2	5	7
TOTALE	15	11	26

La responsabilità dei n. 5 Centri di Costo Complessi, ovvero Servizi, in cui è articolata la struttura organizzativa dell'Ente, è affidata a funzionari apicali di livello economico C5 nel rapporto n. 4 donne a n. 1 uomo.

La Responsabile Donna del Servizio della Gestione Amministrativa e Contabile svolge anche l'incarico di Segretaria Particolare del Presidente dell'Aero Club d'Italia, ai sensi dell'art. 26 del vigente Statuto dell'Aero Club d'Italia, con funzioni di assistenza e di supporto nell'espletamento dei compiti del medesimo.

Alla suddetta dipendente, con decorrenza 31 dicembre 2015 e per un periodo di due anni, è stata, altresì, assegnata la titolarità dell'incarico di elevata professionalità nell'ambito della revisione dell'assetto strutturale dell'Ente avviata con l'innovazione sperimentale del modello organizzativo introdotta dalla Contrattazione Collettiva Integrativa di Ente del 16/12/15, recepita con Ordinanza Presidenziale n. 133 del 18/12/15 ratificata con Delibera Consiliare n. 6 del 19/02/16.

Attualmente il rapporto di lavoro di tutto il Personale dell'Ente è a tempo pieno.

Si ritiene non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, nell'organico dell'Aero Club d'Italia non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il Piano delle Azioni Positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Le Azioni Positive

L'Aero Club d'Italia nell'arco del triennio di vigenza del Piano delle Azioni Positive si propone di perseguire i seguenti ambiti di azione:

- A. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- B. Promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
- C. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- D. Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro.
- E. Promuovere la diffusione di una cultura di genere e delle informazioni sul tema delle pari opportunità.

Per ciascuno degli ambiti di azione sopra elencati vengono di seguito indicati i singoli interventi attraverso cui raggiungere i relativi obiettivi:

PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'INTERNO DELL'ENTE, ANCHE IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE:

L'obiettivo è prefissato nel rispetto dell'art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001, in base al quale le PA garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

L'obiettivo si propone, quindi, di favorire, in relazione alle esigenze di ogni Servizio e Centro di Costo Semplice, l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratrici/ori di frequentare i corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale.

Dovrà, pertanto, essere valutata la possibilità di organizzare una formazione in *house* (utilizzando le professionalità esistenti) in orari il più possibile accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro *part-time*, qualora presente.

Dovranno essere incentivate le riunioni di Servizio con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del Personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Si provvederà a rivolgere particolare attenzione al reinserimento lavorativo del Personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedi parentali o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo forme di accompagnamento che possono consistere in:

- attivazione di flussi informativi tra lavoratori/trici ed Ente durante l'assenza, anche tramite casella di posta elettronica;
- affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente al momento del rientro;
- partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Si provvederà altresì ad attribuire eventuali incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

PROMUOVERE L'EQUILIBRIO E LA CONCILIAZIONE TRA RESPONSABILITÀ FAMILIARI E PROFESSIONALI, ANCHE MEDIANTE UNA DIVERSA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, DELLE CONDIZIONI E DEL TEMPO DI LAVORO:

L'Aero Club d'Italia si impegna 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 delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente, nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari, detta conciliazione sarà realizzata anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del/la dipendente interessato/a, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;
- la previsione di ulteriori livelli di flessibilità nell'orario di lavoro in entrata ed uscita a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia (a titolo di esempio familiari di persone con handicap L. 104/92, figli minori, familiari affetti da gravi patologie documentate che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita etc.), evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione e, comunque, per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà;
- consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili etc., sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio.

GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE:

L'Ente si impegna al rispetto delle seguenti azioni:

- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione anche con riguardo alle procedure di mobilità;
- motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/selezioni.

GARANTIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO:

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Detta azione potrà essere raggiunta mediante:

1. l'organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo nei diversi Servizi, per porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive;
2. la realizzazione di un periodico monitoraggio della situazione all'interno dell'ambiente lavorativo al fine di verificare l'andamento del benessere organizzativo, anche attraverso la somministrazione di questionari ai dipendenti;
3. verifica 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.

A tale scopo, l'Ente provvederà a disciplinare la materia attraverso la predisposizione di un Codice di Condotta contro le molestie sessuali, morali, psicologiche e contro il *mobbing* e le discriminazioni dei lavoratori e delle lavoratrici.

La definitiva adozione del predetto Codice costituisce obiettivo rilevante nell'ambito della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

DIFFONDERE UNA CULTURA DI GENERE DELLE INFORMAZIONI SUL TEMA DELLE PARI OPPORTUNITÀ:

Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

Azioni concrete potranno essere:

- Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori").
- pubblicazione sul sito internet dell'Aero Club d'Italia di normative, disposizioni, novità sul tema delle pari opportunità nonché delle iniziative concretamente realizzate;
- Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai dipendenti sul tema delle pari opportunità.

Durata

Il Piano ha durata triennale decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Aero Club d'Italia e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Di esso verrà data informazione al Personale dipendente dell'Ente con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

SERVIZIO PROPONENTE	PROPOSTA N.
AGP	

PROPOSTA ORDINANZA DEL PRESIDENTE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016-2018

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Se ne propone l'adozione attestandone la conformità agli atti, la regolare istruttoria e la compatibilità con la vigente legislazione

data _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO



PARERE RESPONSABILE RAGIONERIA

La spesa di Euro _____ di cui al presente provvedimento trova copertura finanziaria nel cap. _____ del bilancio ed è stata registrata al n. _____ degli impegni provvisori.

data _____

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA



PARERE INCARICATO ELEVATA PROFESSIONALITÀ

data _____

L'INCARICATO



PARERE DIRIGENTE

Si esprime parere favorevole, sotto il profilo della legittimità e della regolarità, per l'adozione del provvedimento in oggetto

data _____

IL DIRETTORE GENERALE

