

ALLEGATO A

Piano di Azioni Positive. Triennio 2020 - 2022

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020 - 2022

Allegato alla Delibera del Consiglio di Amministrazione ad oggetto: “Approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive per le Pari Opportunità 2020 - 2022”;

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette 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 - e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il primo piano delle azioni positive di Erdis, riferito al triennio 2019 -2021 è stato adottato con delibera consiliare n. 13 del 26/03/2019. In seguito sono state realizzate e si stanno ancora organizzando numerose attività ed interventi inerenti le pari opportunità ed il benessere lavorativo;

a titolo esemplificativo: si è curata la formazione professionale dei dipendenti, in particolar modo nelle tematiche relative alle criticità specifiche dei singoli Servizi di assegnazione e , di tale formazione, è stato garantito l’accesso in egual misura a uomini e donne; si è garantita la parità di accesso al reclutamento di personale, alle commissioni di gara e di concorso ed all’accesso alle progressioni di carriera; tra i nuovi assunti vi è una parità di genere, sia nelle categorie inferiori che in quelle apicali; non vi sono state situazioni di disparità di trattamento nell’accesso alle giornate formative per l’accrescimento della professionalità dei dipendenti;

inoltre è stata effettuata la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e, per quanto di competenza di questo atto, anche la valutazione dello stress da lavoro correlato ai sensi dell’art. 28 del D. Lgs. 81/08 e ai sensi dell’accordo europeo 8/10/2004, con annesse misure attuate e procedure da rispettare per evitarne la insorgenza.

E’ stata effettuata una convenzione con la Regione Marche e con le aziende di trasporto, al fine di introdurre agevolazioni tariffarie nell’utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici, nell’ottica di realizzare gli obiettivi di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali;

E’ stato costituito il CUG, il cui regolamento è allegato alla determina del direttore generale n. 363 del 24/09/2020. Alla data di redazione del presente atto, il CUG si è riunito solo al fine dell’insediamento.



Pertanto il presente PTAP si considera definitivo ma si potrà aggiornare alla luce delle considerazioni e proposte del CUG;

Tale comitato, infatti, costituito secondo la disciplina normativa richiamata in premessa al presente atto, svolge diversi compiti, che si possono considerare in linea di massima propositivi, consultivi e di verifica; nel suo regolamento sono state specificate le modalità di svolgimento delle attività di sua competenza, le modalità di nomina dei componenti e di convocazioni per le riunioni e per le deliberazioni e sono definiti i rapporti con l'Amministrazione di Erdis.

Il CUG dunque, si riunirà regolarmente per individuare, realizzare e monitorare le azioni specifiche previste dal Piano e per collaborare e confrontarsi con i ruoli istituzionali di riferimento, nell'ottica dell'obiettivo comune a tutti i soggetti istituzionali, di rimuovere realmente gli ostacoli di ordine pratico alla piena realizzazione delle pari opportunità;

Quanto indicato e proposto è anche oggetto della direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che sostituisce la precedente del 23/05/2007 e procede ad una riorganizzazione sistematica della numerosa e spesso disarticolata, legislazione vigente in materia, riportandone un excursus storico e apportando anche diverse novità ed obblighi, sia a carico del CUG che, in particolare per quanto attiene il presente atto, della Amministrazione; il contenuto (in particolare quello obbligatorio) di questa direttiva, sarà, naturalmente, oggetto della azione di questa amministrazione;

gli ambiti di operatività, per temi principali, che vengono rilevati nella suddetta circolare 2/2019, che si intende valorizzare, sono:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni;
- piani triennali azioni positive;
- politiche di reclutamento del personale;
- riorganizzazione del lavoro;
- formazione di un modello culturale che sia basato sulla promozione delle pari opportunità e ad una maggiore conciliazione dei tempi vita/lavoro;
- rafforzamento del ruolo del CUG;

Operando su più fronti contestualmente si può realizzare una concreta valorizzazione delle persone di diverso genere come elemento fondamentale per la realizzazione di un positivo cambiamento, possibile attraverso politiche attente e condivise di gestione e sviluppo delle risorse umane.

Con il presente Piano triennale di azioni positive 2020 – 2022, in continuità con quanto già programmato ed effettuato, s'intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettivamente pari opportunità nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale e tengano conto anche dalla posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Il presente atto è stato adottato con riserva di apportare le modifiche che lo stesso CUG vorrà proporre, nello spirito di collaborazione descritto sopra. E', anzi, auspicabile, che tale organismo, sia anche portavoce

per le situazioni capillari difficilmente rilevabili a livello istituzionale e in tale ottica ancor di più l'ERDIS metterà a disposizione ogni risorsa, organizzativa, umana o strumentale, affinché ciò sia possibile e avvenga concretamente;

Con il presente atto, inoltre, s'intende proseguire quella politica di tutela delle differenze, intese come fattore di stimolo per il miglioramento dell'attività dell'ente ed al tempo stesso della qualità della vita dei dipendenti, che ha portato ad un sostanziale equilibrio di posizioni tra uomini e donne.

Di seguito si elencano gli obiettivi che si intendono perseguire al fine di realizzare tutto quanto sopra esposto;

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio, dando continuità alle azioni positive programmate nella precedente delibera n. 13 del 26.03.2019 del Consiglio di Amministrazione di Erdis, si intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1. Garantire il benessere dei lavoratori (attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni).
- Obiettivo 2. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro e sereno (caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti).
- Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 5. Promuovere lo studio e le analisi quantitative e qualitative sulla condizione delle donne per settore professionale. Informazione e comunicazione;
- Obiettivo 6. Promuovere e sostenere le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), il quale è in via di costituzione;
- Obiettivo 7. Monitoraggio del piano.

PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2019

L'analisi del personale dipendente in servizio presso questo Ente viene illustrata nei seguenti prospetti in base alle differenze di genere.

QUADRO DEL PERSONALE AL 31/12/2019	
DIPENDENTI	N. 262

UOMINI	N. 92
DONNE	N. 170

Dall'analisi della situazione risulta non esserci un divario significativo tra i generi rispetto alla composizione totale ma, al contrario, esiste un sostanziale equilibrio, anche a livello apicale, come le Posizioni Organizzative, che questo Ente intende mantenere e migliorare. Infatti vi sono all'interno della organizzazione amministrativa al 31/12/2019, n. 17 Servizi e corrispondenti Posizioni Organizzative, di cui n. 8 donne e 9 uomini, quindi con una sostanziale parità di genere ed un direttore generale di sesso maschile, in posizione ulteriormente apicale;

Se si considerano anche le assunzioni avvenute attraverso forme di lavoro flessibile, si rileva, ancora, un concreto accesso in posizione paritaria tra uomini e donne.

In merito alle assunzioni effettuate dal 01/01/2018 al 31/12/2019, sono state assunte 13 unità di sesso maschile e 19 unità di sesso femminile, quindi con una sostanziale parità anche in proporzione alle categorie. Volendo focalizzare l'attenzione sulle categorie superiori, nelle quali vi è in generale una leggera presenza inferiore del genere femminile, si nota invece una perfetta parità: Cat D. n. 4 donne e 4 uomini;

• **AMBITO DI AZIONE: TUTELA DALLE MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI (OBIETTIVO 1):**

L'ERDIS continua a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da ogni genere di discriminazione (dagli atti vessatori o discriminanti correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice miranti a colpire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, alle pressioni o molestie sessuali fino ai casi di mobbing), per rendere l'ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e correttezza dei comportamenti.

L'obiettivo n. 1 dovrà essere raggiunto tramite:

- interventi mirati, quali ampia diffusione con mezzi elettronici e/o altre comunicazioni dei codici di comportamento e di condotta e regolamenti interni, inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale e le sue violazioni;
- indagini di clima ed eventuali interventi diretti da parte di Responsabili o Dirigenti nel caso in cui venissero effettivamente riscontrate le discriminazioni suddette.

Soggetti e Uffici coinvolti: Comitato Unico di Garanzia; Servizio Gestione Risorse Umane; tutti i Servizi dell'Ente.

A chi è rivolto: tutti i dipendenti.

Tempistica: anni 2020 -2022;

• **AMBITO DI AZIONE: TUTELA DEL BENESSERE (OBIETTIVO 2)**

L'ERDIS si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale, grazie all'accrescimento del ruolo delle competenze del personale che lavora nell'ente, riguardo al benessere proprio e dei colleghi;

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- Realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida.
- Formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- Azioni di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- Realizzazione di appositi seminari informativi tenuti da esperti ed indirizzato a tutti i dipendenti, al fine di una sensibilizzazione sul tema e sui temi inerenti più generalmente la salute psicofisica dei lavoratori.

Soggetti e Uffici coinvolti: Comitato Unico di Garanzia; Servizio Gestione Risorse Umane; tutti i Servizi dell'Ente.

A chi è rivolto: tutti i dipendenti.

Tempistica: anni 2020 -2022;

• **AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ (OBIETTIVO 3)**

L'ERDIS intende continuare ad impegnarsi a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate, eliminando le discriminazioni interne che di fatto potrebbero ostacolare un pari accesso alle opportunità di lavoro. Tali finalità verranno ancora realizzate attraverso le seguenti azioni:

- formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni di genere;
- previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- rispetto delle pari opportunità nel reclutamento del personale, in particolar modo nel garantire parità di condizioni di accesso alle procedure di selezione;
- adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente;
- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate;
- affidamento di incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di sesso (anche utilizzando ulteriori parametri in caso di analoga qualificazione professionale);

Soggetti e Uffici coinvolti: Comitato Unico di Garanzia; Servizio Gestione Risorse Umane; tutti i Servizi dell'Ente.

A chi è rivolto: tutti i dipendenti.

Tempistica: anni 2020 -2022;

• **AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ (OBIETTIVO 4)**

L'ERDIS intende impegnarsi, in continuità con quanto già fatto sinora, a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- raccolta di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
- Implementazione delle convenzioni con aziende di trasporto pubblico per introdurre agevolazioni tariffarie e/o nuove linee di collegamento e della relativa informazione/sensibilizzazione su tali iniziative.

Soggetti e Uffici coinvolti: Comitato Unico di Garanzia; Servizio Gestione Risorse Umane; tutti i Servizi dell'Ente.

A chi è rivolto: tutti i dipendenti.

Tempistica: anni 2020 -2022;

• **AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE (OBIETTIVO 5)**

L'ERDIS si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo, tenendo conto anche delle indicazioni della Consigliera Regionale di parità;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita nei luoghi di lavoro.
- raccolta dei dati sul grado di soddisfazione dei lavoratori mediante somministrazione di questionari e test;
- diffusione interna delle informazioni e 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);

Soggetti e Uffici coinvolti: Comitato Unico di Garanzia; Servizio Gestione Risorse Umane; tutti i Servizi dell'Ente.

A chi è rivolto: tutti i dipendenti.

Tempistica: anni 2020 -2022;



- **AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE E SOSTEGNO ALLE ATTIVITA' DEL C.U.G.**

(OBIETTIVO 6)

L'ERDIS si impegna a promuovere e sostenere le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità finalizzate al benessere lavorativo e la tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

- Le attività del Comitato dovranno essere rese pubbliche tramite la realizzazione di un apposito canale tematico all'interno del portale aziendale (INTRANET), per fornire al personale le informazioni inerenti i temi delle pari opportunità e favorire le buone prassi. A tal fine dovrà essere attivata anche un'apposita casella di posta elettronica.
- sperimentare uno sportello di ascolto per raccogliere le istanze di chi vive situazioni di particolare disagio, da considerarsi come punto di riferimento per condividere problematiche di malessere o per condividere nuove soluzioni, in cui ognuno può dare il suo contributo, pur non facendo parte direttamente del CUG;
- realizzare una apposita sezione, ad esso dedicato, sul sito istituzionale dell'Ente;

Soggetti e Uffici coinvolti: Comitato Unico di Garanzia; Servizio Gestione Risorse Umane; tutti i Servizi dell'Ente.

A chi è rivolto: tutti i dipendenti.

Tempistica: anni 2020 -2022;

- **AMBITO DI AZIONE: MONITORAGGIO DEL PIANO (OBIETTIVO 7)**

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti in modo da poter procedere ad un costante ed adeguato aggiornamento.

In particolare, si pone l'obiettivo di fornire annualmente un report, nel quale vi sono indicati i maggiori indici per la valutazione dell'andamento dell'applicazione del piano azioni positive ed in generale una fotografia della situazione all'interno delle strutture dell'Erdis in termini di elenchi e analisi differenziate uomo/donna (alcune delle quali, peraltro, già oggetto di trasmissione annuale al ministero MEF, tramite il Conto Annuale); inoltre, in linea con quanto indicato nella circolare 2/2019, l'Amministrazione trasmetterà al CUG entro il 1 marzo di ogni anno, le informazioni indicate di seguito:

- L'analisi del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle categorie;
- L'indicazione aggregata, distinta per genere, delle retribuzioni medie, rilevando eventuali differenze tra i generi;
- La descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente, con l'evidenziazione, per ognuna di esse, dei capitolo di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- L'indicazione dei risultati raggiunti e quelli ancora da raggiungere;

- Il bilancio di genere dell'Amministrazione;

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale (Anni 2020 – 2021- 2022).

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.