

**Delibera del Consiglio di amministrazione**

N. 70/2020	<b>OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2020 - 2022.</b>
Data 08/10/2020	
NC/NC	

L'anno duemilaventi il giorno 08 del mese di ottobre alle ore 14.30 regolarmente convocato, si è riunito in videoconferenza il Consiglio di amministrazione:

				<b>PRESENTE</b>
1	GIOVANNI	DI COSIMO	PRESIDENTE	<b>SI</b>
2	TONINO	PENCARELLI	VICE PRESIDENTE	<b>SI</b>
3	ATTILIO	MUCELLI	CONSIGLIERE	<b>SI</b>
4	ANDREA	SPATERNA	CONSIGLIERE	<b>SI</b>
*	FABIO	FERRIGNO	REVISORE UNICO	<b>SI</b>

Verificato che gli intervenuti sono in numero legale, il Presidente Giovanni Di Cosimo dichiara aperta la seduta, alla quale, in qualità di Segretario, assiste in videoconferenza dalla propria sede, il Direttore Generale Avv. Angelo Brincivalli.

**Il Consiglio di amministrazione,**

Vista la Legge Regionale 20 febbraio 2017 n. 4: “Disposizioni regionali in materia di diritto allo Studio”;

Vista la L.R. Marche n. 13 del 18/05/2004 (“Norme concernenti le agenzie, gli enti dipendenti e le aziende operanti in materia di competenza regionale”) e la successiva Deliberazione della Giunta Regionale n. 621 dell’8/06/2004, che detta “Indirizzi in attuazione della L.R. n. 13/2004...”;

Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione – ERDIS n.1 del 04/01/2018 ad oggetto: “Nomina Direttore ERDIS, art.12 L.R: 4/2017 Avv. Angelo Brincivalli”;

Vista la Delibera dell’ERDIS n. 3 del 11/01/2018, ad oggetto: “Approvazione organizzazione provvisoria ERDIS” e s.m.i.;

Vista la determina n. 33 del-15/02/2018 ad oggetto: Approvazione organizzazione interna provvisoria ERDIS-Regione Marche” con la quale si è approvata la organizzazione provvisoria dell’ente ERDIS e s.m.i.;

Vista la Determina del Direttore Generale dell’ERDIS n. 2 del 19/01/2018 ad oggetto: “Individuazione e conferma incarichi a dirigenti, titolari di P.O., Alte Professionalità e funzionari dell’ERDIS” e s.m.i.;

Ritenuto opportuno, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi e fatti propri, di emanare la presente delibera, circa la individuazione dell’ufficio competente;

Visto il parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo di legittimità, espresso dal Direttore Generale in calce alla presente delibera;

all’unanimità,

**DELIBERA**

- 1) di approvare il piano triennale per le azioni positive dell’ERDIS triennio 2020 -2022, riportato nell’allegato “A”, parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) di disporre la pubblicazione del piano triennale delle azioni positive 2020 - 2022 sul sito internet dell’Ente, ai fini di consentire la massima pubblicità nella sezione “Amministrazione Trasparente”.
- 3) Di dare atto che il Responsabile della fase istruttoria del presente atto è Bruna Pandolfi del Presidio di Urbino;
- 4) Di dare atto che il presente atto è conservato sul sistema di protocollazione PALEO al fascicolo 20.10/2020/SegrGen/13.

Letto, approvato e sottoscritto.

**ERDIS MARCHE**



**IL SEGRETARIO**

**(Angelo BRINCIVALLI)**

(Firma apposta digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005)

**IL PRESIDENTE**

**(Giovanni DI COSIMO)**

(Firma apposta digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005)



## DOCUMENTO ISTRUTTORIO

### Normativa di riferimento, Motivazione ed Istruttoria:

- Legge Regionale Marche n. 4 del 20/02/2017, ad oggetto “Disposizioni regionali in materia di diritto allo studio”;
- L.R. 18/05/2004 n. 13, avente per oggetto: “Norme concernenti le agenzie, gli Enti dipendenti e le aziende operanti in materia di competenza regionale” e la relativa DGR n. 621/2004 contenente gli indirizzi attuativi della L.R. stessa;
- L. 10/04/1991, n. 125, “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- art. 7 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., che pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l’onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza e all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro” e inoltre “le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”, aprendo l’ambito di intervento ad azioni positive;
- D. Lgs. 11/04/2006, n. 198: “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” che definisce le azioni positive quali “...[omissis].....misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell’ambito della competenza statale dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”;
- in particolare, l’art. 48 del D. Lgs. 198/2006, diretto a regolare, nello specifico, l’adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni che così recita: “Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici... omissis...predispongono 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. Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”;
- CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018, triennio 2016 – 2018 e i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nella parte non espressamente abrogata dal più recente CCNL;



- Decreto Legislativo del 27/10/2009, 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”;
- Decreto Legislativo 26/03/2001 n. 151: “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- Decreto Legislativo 81/2008 art. 28, comma 1 secondo cui: ” la valutazione di cui all’art.17, comma 1, lett. a) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato quelle riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza... nonché quelli connessi alla differenza di genere, di età, alla provenienza da altri paesi , quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale, attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”;
- Direttiva del 23/05/2007, del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le pari opportunità, recante “misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni;
- Direttiva del 4/03/2001 recante le “linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni”;
- Direttiva numero 2/2019 registrata dalla Corte dei Conti il 16/07/2019, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, di aggiornamento e organizzazione sistematica di tutta la normativa vigente in materia;
- Determina del Direttore Generale di Erdis n. 318 del 05/08/2020 ad oggetto: “Costituzione del CUG, Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.; Nomina componenti effettivi e supplenti del CUG ERDIS Marche;

***motivazione:***

le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell’attività amministrativa; l’intento è quello di valorizzare l’apporto delle lavoratrici e dei lavoratori al fine di favorire la crescita professionale e di carriera in virtù della concreta applicazione delle pari opportunità di accesso alla stessa e di favorire la creazione di un ambiente positivo e produttivo, capace di valorizzare le risorse disponibili;

Il piano per le azioni positive è uno strumento fondamentale per l’attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, introdotte con la L. 10 aprile 1991, n. 125, recante: “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”, in particolare con lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;



- 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;
- 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;
- 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;

Tale compito viene svolto dalle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso l'attività di collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), ai sensi del novellato art. 57 D. Lgs. 165/2001, il quale deve contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica;

Il CUG ha funzioni consultive, inoltre, su progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sull'orario di lavoro, le forme di flessibilità lavorativa e gli interventi di conciliazione, sui temi della contrattazione integrativa che rientrano nelle proprie competenze e di verifica sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità; sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo; sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing; sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione e negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.

Tenuto conto che, in base al citato art. 48, comma 1, secondo periodo del D.lgs. 198/2006, laddove le Pubbliche amministrazioni non provvedano alla adozione del Piano delle azioni positive trova applicazione l'art. 6, comma 6 del D.lgs. 165/2001 e, precisamente, l'impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Vista la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione - Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 avente ad oggetto: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche", la quale ha attribuito alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori;



Preso atto che la direttiva summenzionata del 23/05/2007 è stata sostituita, da ultimo, dalla direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, emanata con lo scopo di sintetizzare e armonizzare la normativa in materia e di rendere gli obiettivi in essa indicati, concreti, superando di fatto l'idea di una vuota formalità cui adempiere per mero obbligo; essa si rivolge soprattutto ai soggetti istituzionali e di vertice, stimolando la formazione di una base culturale diversa e naturalmente condivisa;

Considerato che:

- tale circolare 2/2019, che qui si considera riportata integralmente, apporta numerose novità, anche di carattere obbligatorio, sia a carico della Amministrazione che a carico del CUG, del quale intende rafforzarne il ruolo. Pertanto, questo piano per le azioni positive, si pone in continuità con il precedente piano approvato con delibera consiliare n. 13/2019, ma recepisce anche le novità introdotte dalla citata circolare 2/2019;
- la circolare 2/2019 avrà decorrenza dall'anno 2020 e sostituirà la circolare del 23/05/2007, che in questo atto si è richiamata anche per memoria delle motivazioni ed istruttorie dei precedenti atti, tra cui la delibera del Consiglio di Amministrazione di Erdis n. 13 del 26/03/2019 ad oggetto l'adozione del piano triennale delle azioni positive 2019-2021, del quale si intende proseguire gli obiettivi in esso contenuti e porsi in continuità con esso;
- il Piano Triennale Azioni Positive (PTAP), deve essere elaborato ed approvato in conformità anche con il piano della performance, che in questo ente è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Erdis n. 6 del 27/01/2020. Aggiornamento triennio 2020 – 2022 e s.m.i.;

Tenuto conto che il Piano Triennale Azioni Positive (PTAP) non deve costituire soltanto formale adempimento da parte della Amministrazione, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, al fine di consentire l'effettivo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti;

Il Piano Triennale Azioni Positive 2020 – 2022 è redatto sulla scorta della normativa vigente, in continuità con il piano triennale azioni positive 2019 - 2021 e si allega sub A) al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale; esso sarà trasmesso al CUG di recente istituzione e pertanto lo si adotta con riserva di apportare eventuali modifiche e aggiornamenti che tale organismo riterrà di dover proporre all'esito di proprio esame;

Dato atto che dall'adozione del presente provvedimento non discende spesa in via immediata a carico dell'Amministrazione;

Per le motivazioni sopra espresse, si propone:

- 1) di approvare il piano triennale per le azioni positive dell'ERDIS triennio 2020-2022, riportato nell'allegato "A", parte integrante e sostanziale del presente atto;



- 2) di disporre la pubblicazione del piano triennale delle azioni positive 2020 - 2022 sul sito internet dell'Ente, ai fini di consentire la massima pubblicità nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- 3) Di dare atto che il Responsabile della fase istruttoria del presente atto è Bruna Pandolfi del Presidio di Urbino;
- 4) Di dare atto che il presente atto è conservato sul sistema di protocollazione PALEO al fascicolo 20.10/2020/SegrGen/13.

**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO  
(Bruna PANDOLFI)**

(Firma apposta digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005)

**PARERE DEL DIRETTORE GENERALE**

Il sottoscritto, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo di legittimità della presente deliberazione.

**IL DIRETTORE GENERALE  
(Angelo BRINCIVALLI)**

(Firma apposta digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005)

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.lgs. n.82/2005 e s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa, conservato presso gli archivi dell'Ente