Estratto PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026 DI ERDIS MARCHE approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 2 del 29/01/2024.

2.2.5 Pari opportunità ed equilibrio di genere

Ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, ERDIS ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (*breviter* CUG) con Determina del Direttore Generale n. 318 del 05/08/2020.

Nelle pubbliche amministrazioni i CUG contribuiscono all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza della prestazione collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, nonché dall'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, dovuta a genere, età, disabilità, origine etnica, lingua, opinioni politiche, orientamento sessuale. I CUG hanno inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e operano in collaborazione con la Consigliera di parità, la Consigliera di fiducia, l'OIV, il RSPP, il Responsabile delle risorse umane, e con gli altri Organismi contrattualmente previsti. l CUG contribuiscono ad assicurare, in raccordo con il vertice dell'ente, un migliore ambiente lavorativo e collaborano al rafforzamento della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il CUG di ERDIS è dotato di un proprio Regolamento (adottato con Determina dirigenziale n.363 del 24 settembre 2020) che, oltre a sancire il proprio funzionamento, regola il rapporto con l'amministrazione. È possibile visionare il Regolamento al seguente link:

det_n363_del_24-09-2020_-_es_regolamento_interno_per_il_funzionamento_del_cug_-_comitato_unico_di_garanzia_per_le_pari_opportunita_la_valorizzazione_del_benessere_di_chi_lavora_e_contro_le_discriminazi.pdf (ERDIS.it)

Tra i compiti propositivi dei CUG vi è anche la predisposizione di piani di azioni positive (Piani Triennali di Azioni Positive – PTAP), per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, così come individuato dalla Direttiva Comitati Unici di Garanzia del 4 marzo 2011 avente ad oggetto "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".

Con l'entrata in vigore della Direttiva 2/2019 avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" i CUG predispongono entro il 30 marzo di ogni anno una relazione di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasmesse dalle amministrazioni, che, al contempo, fornisce un quadro della situazione del personale e costituisce uno strumento utile per la promozione delle azioni di benessere organizzativo. La relazione annuale 2022 è consultabile al seguente link https://erdis.it/wp-content/uploads/2023/05/2023-04-24-Relazione-CUG-Erdis-Ente-Regionale-per-Il-Diritto-allo-Studio-2023.pdf

Il CUG di ERDIS fa parte di MarCUG, la rete regionale dei CUG nata per condividere obiettivi volti a garantire le pari opportunità, valorizzare il benessere di chi lavora, prevenire e combattere

le discriminazioni, le disparità di trattamento, il mobbing, le molestie, promuovere l'inclusione e la sicurezza attraverso la realizzazione di azioni integrate, e della Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia CUG.

2.2.6 Gli obiettivi connessi alle pari opportunità e all'equilibrio di genere – azioni positive per il triennio 2024/2026

Il principio di parità e di pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito della vita lavorativa e sociale si fonda sulla rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva e piena uguaglianza e valorizzazione delle differenze e mira ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro con conseguente innalzamento del livello del servizio offerto. Tale principio sancito dal "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" D.lgs. n 198/2006, viene ribadito e sostenuto, all'interno della pubblica amministrazione, con la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, che richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE. Successivamente con il D.lgs. 150/2009, le politiche di pari opportunità, oltre che come strumento di tutela della condizione femminile, vengono pensate come una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi. In particolare, l'art. 8 comma 1 lettera h) prevede, tra gli ambiti sottoposti a misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Con la Direttiva n. 2/19 del Ministro per le Pubblica Amministrazione vengono sostenute in maniera ancora più incisiva le misure per promuovere le pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche attraverso il rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia e l'attivazione di misure tese a diffondere una cultura libera da stereotipi di genere.

Ogni pubblica amministrazione è, pertanto, tenuta a promuovere e a realizzare, su proposta anche dei CUG, azioni positive, dapprima contenute nel Piano Triennale delle Azioni Positive, oggi confluite nel PIAO per la loro valenza programmatica, in linea con la sezione Performance e Valore pubblico, nonché con la Sezione Organizzazione e Capitale Umano.

Per il triennio 2024-2026 ERDIS, di concerto con il CUG, viste le Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni[1] e la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione avente ad oggetto il riconoscimento, la prevenzione e il superamento della violenza contro le donne[2], ha deciso di confermare gli obiettivi e le azioni positive contenuti nel precedente PIAO, assegnando carattere prioritario per l'anno 2024 alle azioni di seguito illustrate:

[1]Adottate il 6 ottobre 2022 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità.
[2] Del 29 novembre 2023.

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione 2024 - 2026	Azioni prioritarie nel 2024
Garantire le pari opportunità e la non discriminazione nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale	Formazione ed aggiornamento di tutto il personale
	Riserva di 1/3 dei posti alle donne nelle commissioni di concorso
Sviluppare politiche di organizzazione del lavoro nuove ed innovative	Conciliazione tempi vita-lavoro e flessibilità oraria
	Estensione e consolidamento del lavoro agile ordinario
Favorire il benessere della persona e la qualità della vita organizzativa	Codice di condotta
	Proseguire nell'attività di comunicazione e diffusione delle informazioni e dei risultati attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'ente
	Individuazione attività di team building per accrescere l'engagement del personale

Ciascun obiettivo è corredato di indicatori, target e unità di misura, come illustrato nel cruscotto che segue. Il CUG è dotato di un suo budget per l'anno 2024 che consentirà di realizzare quelle azioni previste nella presente sottosezione che necessitano di costi

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere 2024 - 2026				
DESCRIZIONE OBIETTIVO	**AZIONE PER RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO**	**INDICATORE**	**TARGET 2024**	**UNITÀ DI MISURA**
Garantire le pari opportunità e la non discriminazione nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale	Formazione ed aggiornamento di tutto il personale	n. dipendenti che hanno partecipato nel corso dell'anno ad attività formative in materia di pari opportunità, non discriminazione e contrasto alla violenza di genere	≥ 5	n.
	Riserva di 1/3 dei posti alle donne nelle commissioni di concorso	n. donne nelle commissioni di concorso	≥ 1/3	n.
Sviluppare politiche di organizzazione del lavoro nuove ed innovative	Conciliazione tempi vita-lavoro e flessibilità oraria	n. dipendenti che usufruiscono di misure di conciliazione	individuazione n. dipendenti attraverso la raccolta dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro	n.
	Estensione e consolidamento del lavoro agile	n. dipendenti che usufruiscono del lavoro agile	≥ 20	n.
Favorire il benessere della persona e la qualità della vita organizzativa	Codice di condotta	coinvolgimento del personale attraverso la somministrazione di un questionario di rilevazione criticità/proposte/modifiche	Approvazione Codice	SI/NO
	Proseguire nell'attività di comunicazione e diffusione delle informazioni e dei risultati attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'ente	n. incontri informativi (anche via Teams) su strategie individuate/decisioni prese in merito a cambiamenti organizzativi, risultati ottenuti, performance individuali e sistema di misurazione e valutazione	≥ 1	n.
	Individuazione attività di team building per accrescere l'engagement del personale	n. attività di team building	≥ 2	n.