



Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata

Decreto n. 7 del 08/02/2019

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019-2021 – APPROVAZIONE.

L'AMMINISTRATORE UNICO

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e, in particolare, gli artt. 1, 7 e 57;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità fra uomo e donna” e, in particolare, l’art. 48, che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e l’art. 42, che definisce le azioni positive come “... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità ... dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”;

Visto il decreto legislativo 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”, ed in particolare l’art. 8 secondo cui “il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne – tra l’altro- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità” ;

Visto il decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, recante “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;

Vista la delibera CIVIT n. 22/2011 recante “Indicazioni relative allo sviluppo pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

Vista la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, 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 direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, la Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019;

Visto il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, approvato con la deliberazione dell’Assemblea n. 10 del 31.3.2017;

Ritenuto necessario procedere all’approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 di cui all’art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;

Sentito, ai sensi dell'art. 48 del citato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", il quale, con verbale del 25.6.2019 (prot. n. 1437/2019), ha espresso parere favorevole in ordine agli obiettivi proposti nel Piano 2019-2021;

Sentita, altresì, ai sensi del citato art. 48, la Consigliera Regionale di Parità la quale, con nota del 27 giugno 2019 acquisita al protocollo al n. 1478, ha espresso anch'essa parere favorevole riguardo la presente pianificazione;

Ritenuto di dover adottare il Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021, che costituisce un atto programmatico indispensabile per sperimentare e attuare concretamente politiche di pari opportunità, in grado di prevenire comportamenti discriminatori e contribuire al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;

DECRETA

per le motivazioni riportate in preambolo e qui integralmente richiamate

1. di **approvare** il Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021;
2. di **inviare** il presente provvedimento **al Servizio Amministrativo** per i provvedimenti consequenziali, ivi compresa la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione al personale dipendente.



L'Amministratore Unico
Dott. Nicola Andrea Cicòria



Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata

Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021

1. Premessa

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 individua aree di intervento e relativi obiettivi volti alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e al benessere organizzativo, oltre che alla valorizzazione del personale.

Il Piano, promosso e condiviso nella sua impostazione dal CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), contiene cinque aree principali:

- a) tempi di vita e tempi di lavoro;
- b) organizzazione, benessere e lavoro;
- c) promozione e sensibilizzazione della cultura di genere;
- d) rafforzamento dei rapporti tra le istituzioni per una politica di genere;
- e) formazione e qualificazione professionale.

Il documento si inserisce in un più ampio percorso orientato al miglioramento delle attuali modalità di lavoro grazie all'uso delle tecnologie, alla promozione della conciliazione vita/lavoro, alla valorizzazione delle competenze e delle professionalità. Il conseguimento dei risultati attesi richiede l'introduzione di nuovi modelli di organizzazione attraverso cui si mettono in pratica nuove misure per facilitare la cura della famiglia nell'ambito lavorativo, da un lato, e si favorisce la gestione partecipata della vita dell'Ente.

In quest'ottica di sinergica azione dell'Amministrazione, il Piano costituisce lo strumento di sviluppo e di consolidamento delle azioni a supporto della parità di genere, intesa come parità di opportunità di raggiungimento di risultato.

2. Dati relativi al personale

Al momento prestano servizio nell'Ente i seguenti dipendenti:

Qualifica	Numero dipendenti	Note

Dirigenti	1	Risulta in servizio n. 1 dirigente con contratto a tempo determinato
Categoria D	1	Risulta in servizio n. 1 dipendente di categoria D, assegnato all'Area Servizio Idrico Integrato. N. 1 dipendente è in comando presso il Consiglio Regionale
Categoria C	14	Risultano in servizio n. 14 unità di cat. C di cui n. 7 a tempo indeterminato e n. 7 a tempo determinato. Di queste n. 7 sono assegnate all'Area Amministrativa, n. 3 all'Area Servizio Idrico Integrato e n. 4 all'Area Servizio Rifiuti
Categoria B	2	Risultano in servizio n. 2 unità di cat. B di cui n.1 a tempo indeterminato e n. 1 a tempo determinato, entrambe assegnate all'Area Amministrativa

L'analisi delle risorse umane alla data di adozione del Piano è la seguente:

Età media del personale (anni)	49
Età media dei dirigenti	43
Tasso di crescita unità di personale	0
Dipendenti in possesso di laurea	31,57%
Dirigenti in possesso di laurea	100%
Turn over del personale	0

% Dirigenti donna	0
% Donne rispetto a personale	27,7%
Stipendio medio lordo annuo percepito dal personale donna	€ 27.305,04
% Personale donna assunto a tempo indeterminato	60%
Età media del personale femminile (anni)	47,6
% Donne laureate rispetto al totale del personale femminile	0%

3. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica, ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Con la deliberazione dell'Assemblea di EGRIB n. 10 del 31.3.2017 è stato approvato il regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

4. Il Piano delle Azioni Positive e le aree tematiche da sviluppare nel triennio 2019-2021

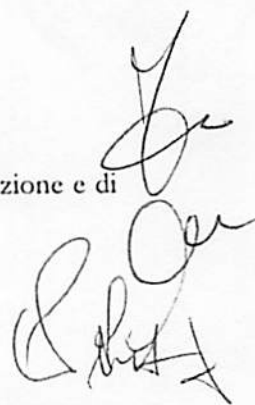
I soggetti dedicati alle politiche di genere sono coinvolti a diverso titolo e con diversi compiti alla realizzazione congiunta di un unico obiettivo: promuovere e realizzare interventi mirati non solo al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e il sostegno alle pari opportunità nella comunità.

La tutela delle differenze è, infatti, un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità, valorizzando le caratteristiche e l'integrazione di genere significa migliorare il livello della qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini, fruitori del servizio finale erogato.

Per tali motivazioni sono stati individuati obiettivi da realizzare nel triennio 2019-2021, a supporto dei quali vengono previste azioni positive, articolate per aree come di seguito indicato:

- a) tempi di vita e tempi di lavoro;
- b) organizzazione, benessere e lavoro;
- c) promozione e sensibilizzazione della cultura di genere;
- d) rafforzamento dei rapporti tra le istituzioni per una politica di genere;
- e) formazione e qualificazione professionale.

Le azioni indicate vengono proposte nell'ottica di prevenire ogni forma di discriminazione e di favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro.



Più nello specifico, le azioni positive qui proposte si traducono nelle attività di seguito descritte.

Area A: tempi di vita e tempi di lavoro

Obiettivo: promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare meglio la vita professionale con la vita familiare delle/dei dipendenti, innalzando così la qualità della vita. Occorre creare le condizioni per innovare l'organizzazione del lavoro; affinché l'introduzione di modelli flessibili funzioni, sono necessarie azioni di diffusione culturale di ampio respiro.

Azione 1A: orari di lavoro. Fatte salve le esigenze di servizio e il rispetto delle vigenti indicazioni normative e dei contratti di lavoro, l'Ente si impegna a favorire l'adozione di politiche di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia, concedendo orari di lavoro con particolare flessibilità oraria concordati con la Dirigenza. Ciò potrà avvenire cogliendo il portato delle norme contenute nel CCNL Comparto Funzioni Locali 21.5.2018, in base al quale l'Ente ha in materia di articolazione dell'orario di lavoro un'ampia competenza decisionale, da esercitare nell'ambito dei principi di carattere generale dettati dall'ordinamento e delle relazioni sindacali. Esso può decidere l'articolazione dell'orario tenendo conto di questi seguenti istituti: orario flessibile, turnazioni e orario multiperiodale.

Azione 2A: part time. Fatte salve le esigenze di servizio e il rispetto delle vigenti indicazioni normative e dei contratti di lavoro, l'Ente si impegna a favorire l'adozione di politiche di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia, concedendo l'utilizzo del *part time* ai dipendenti che hanno necessità personali e/o familiari di particolare gravità.

Area B: organizzazione, benessere e lavoro

Obiettivo: promuovere il benessere organizzativo e attuare politiche di valorizzazione del personale.

Azione 1B: si propongono iniziative di sensibilizzazione sul fenomeno del disagio lavorativo e delle vessazioni nei contesti di lavoro, offrendo informazioni utili a riconoscere le molestie morali e psicofisiche.

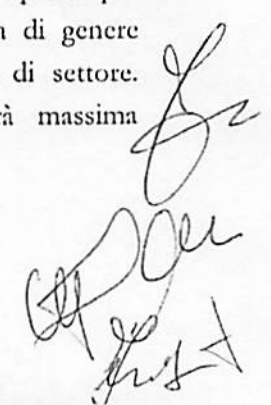
Azione 2B: commissioni e concorsi. Nelle commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni tutte deve essere riservata alle donne la partecipazione pari ad almeno 1/3 dei componenti, come previsto dall'art. 9 del D.P.R. n. 487/1994 relativo all'accesso agli impieghi nelle Pubbliche Amministrazioni.

Area C: promozione e sensibilizzazione della cultura di genere

Obiettivo: diffondere la cultura di genere attraverso corrette informazioni e la promozione di iniziative sui temi delle pari opportunità, che abbiano rilievo sia all'interno che all'esterno dell'Ente.

Azione 1C: con il supporto del CUG s'intende raccogliere suggerimenti e proposte per iniziative di informazione, miglioramento dei servizi e azioni a supporto della cultura di genere attraverso azioni aventi quale obiettivo la effettiva realizzazione di efficaci politiche di settore. Attraverso la comunicazione istituzionale e l'utilizzo dei *social network* l'Ente darà massima pubblicizzazione alle azioni e agli eventi dedicati al raggiungimento di tale obiettivo.

a



Area D: rafforzamento dei rapporti tra le istituzioni per una politica di genere

Obiettivo: avviare relazioni con la Consigliera di Parità della Regione Basilicata e con i CUG della Regione Basilicata e degli altri Enti Regionali.

Azione 1D: creare momenti di confronto con gli altri organismi territoriali competenti per materia, per stimolare degli interventi che favoriscano le donne e i loro diritti, collaborando a progetti di comune interesse. E' previsto il *link* del sito di EGRIB con quello dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità (www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it), al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e sulle pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.

Area E: formazione e qualificazione professionale

Obiettivo: garantire le pari opportunità anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Azione 1E: partecipazione a sessioni formative da parte di tutto il personale, femminile e maschile. La formazione dell'Ente è già sottesa ad assicurare a tutto il personale possibilità di partecipazione alle iniziative previste dal Piano della Formazione, senza distinzione di sesso, di inquadramento o di altro tipo. S'intende inserire la tematica delle pari opportunità in tutti i programmi formativi e, in particolare, quelle che contribuiscono allo sviluppo della "cultura di genere" attraverso la diffusione della conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità. La formazione sarà effettuata anche di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, Organo Istituzionale che rappresenta sul territorio il Ministero del Lavoro e delle Pari Opportunità, deputato per legge al contrasto delle discriminazioni di genere sul luogo di lavoro ed alla promozione del benessere lavorativo.

Azione 2E: si intende favorire lo sviluppo delle potenzialità individuali e dare forza al principio di integrazione di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane, affinché tutte le fasi del rapporto lavorativo, che passa dall'assunzione alla formazione e allo sviluppo di carriera, avvengano, compatibilmente con le vigenti disposizioni normative, in base alle competenze, alle esperienze e al potenziale professionale e individuale, senza alcuna disparità di genere.

5. Durata e monitoraggio delle azioni proposte

Le azioni comprese nel presente Piano vengono realizzate a favore dei/delle dipendenti di EGRIB, e hanno validità per il triennio 2019-2021. Sarà possibile integrarle con ulteriori azioni e proposte definite dal CUG. Il presente documento sarà trasmesso a tutti i dipendenti, e verrà pubblicato sulla pagina *facebook* e sul sito istituzionale dell'Ente, nel quale verrà attivata la sottosezione "parità opportunità e benessere organizzativo".

