



DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 12 DEL 20.05.2019

Anno 2019 giorno 20 mese maggio alle ore 18.00 presso la sede di Via dell'Artigliere n. 9 a seguito di regolare convocazione si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'ESU di Verona:

OGGETTO:

Piano triennale di Azioni Positive 2019-2021 in materia di pari opportunità.

CONSIGLIERI

		P	A
1	Caneva Michele	X	
2	Gosetti Giorgio	X	
3	Marson Nicola	X	
4	Peripoli Stefano	X	
5	Zivelonghi Francesca	X	

PRESIDENTE

Zivelonghi Francesca

SEGRETARIO

Ferigo Francesca

**COLLEGIO DEI
REVISORI CONTI**

=====

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Sentita la relazione del Presidente che illustra l'argomento posto all'ordine del giorno:

VISTO che con decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 168 del 19 dicembre 2018, ai sensi dell'art. 1 comma 1 della L.R. 07.04.1998, n. 8, è stato nominato il Consiglio di Amministrazione dell'ESU di Verona;

CONSIDERATO che con nota registrata al protocollo aziendale al n. 0000319/2019 del 23.01.2019 è stata trasmessa la nomina del Consiglio di Amministrazione dell'Ente;

PREMESSO che:

- l'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", dispone, tra l'altro, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Detti piani hanno durata triennale;
- l'art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n.165 e s. m. e i. ha disposto che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

VISTO l'art. 42 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 che recita "*Le azioni positive, consistenti in 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*";

RICHIAMATO il Decreto del Direttore n. 1 del 04.01.2016 con il quale, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia;

RITENUTO di adottare, come previsto nel citato D. Lgs. 198/2006, il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2019-2021, allegato A e parte integrante del presente provvedimento;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dalle RSU aziendali in data 03.05.2019 e dal Comitato Unico di Garanzia in data 03.05.2019;

RICHIAMATI:

- il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare gli articoli 1, 7 e 57;
- la dichiarazione congiunta n. 3 in calce al CCNL Funzioni locali 2016-2018 sottoscritto in data 31.5.2018 "A fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 5.10.2001.";

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016 – 2018 sottoscritto in data 21.05.2018;

VISTA la Legge Regionale 7 aprile 1998, n. 8 ad oggetto “Norme per l’attuazione del diritto allo studio universitario”;

Sottoposta a votazione la presente deliberazione risulta così approvata:

- Consiglieri presenti	N. 5
- Consiglieri votanti	N. 5
- Voti favorevoli	N. 5
- Voti contrari	N. --
- Astenuti	N. --

Tutto ciò premesso e considerato,

DELIBERA

1. di dare atto che le premesse sono parte integrante del presente provvedimento;
2. di adottare il Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021, in materia di pari opportunità, ALLEGATO A e parte integrante del presente provvedimento.
3. di disporre la pubblicazione del suddetto piano sul sito internet dell’Azienda nella sezione “Amministrazione Trasparente”;
4. di trasmettere il presente provvedimento al responsabile del servizio “Albo on line” per i provvedimenti di competenza;

Atto non soggetto a controllo ai sensi della Legge Regionale 7 aprile 1998, n.8.

IL SEGRETARIO
(Dott.ssa Francesca Ferigo)

IL PRESIDENTE
(Dott.ssa Francesca Zivelonghi)

**UFFICIO
RAGIONERIA**

Visto ed assunto l'impegno di €. _____ sul cap. _____

del Conto R / C del Bilancio _____

al n. _____ ai sensi dell'art. 43 L.R. 29.11.2001 n.39

Verona, _____

IL RAGIONIERE

SEGRETERIA

Si attesta che la presente delibera, di cui questa è copia conforme all'originale per uso amministrativo, è stata trasmessa in data odierna all'Amministrazione Regionale.

Verona, _____

IL DIRETTORE

La presente delibera è divenuta esecutiva a seguito di controllo da parte della Giunta Regionale in data _____.

Verona, _____

IL DIRETTORE

La presente delibera è pubblicata all'albo ufficiale dell'Ente dal giorno _____.

IL DIRETTORE

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'
TRIENNIO 2019 - 2021**

Premessa:

L'adozione del Piano Triennale delle azioni positive, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, nel contesto dell'ESU di Verona vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le pari opportunità, ad oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea la funzione che le amministrazioni pubbliche debbono avere nello svolgere 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.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle pari opportunità, l'ESU armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione del personale dipendente, in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra gli uomini e le donne lavoratrici:

Lavoratori	Dirigenti	Posiz. Organizzative	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	/	/	/	8	7	/	15
Uomini	1	2	/	6	2	/	11
Di cui in part-time				3	1		4
% donne in P.T.				100 %	100 %		100 %

L'ESU è caratterizzato da un forte presenza femminile (il 57,69 %) e, in riferimento all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, si rileva che, ove sussiste uno squilibrio a svantaggio delle donne, escluse le posizioni di lavoro nelle quali è in servizio un solo dipendente, il divario fra generi è superiore a due terzi nelle posizioni organizzative ma questo è dovuto al fatto che ad una dipendente titolare di posizione organizzativa è stato conferito l'incarico di Direttore dell'Azienda.

Il Piano delle Azioni Positive quindi, oltre che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Obiettivi:

L'ESU, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

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

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al pieno rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) 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;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione, di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative, soprattutto medio-alte, qualora si riscontrino appunto squilibri;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

Le azioni positive in programma:

- 1) Garantire gli strumenti idonei a rendere pienamente operativo il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituitosi con Decreto del Direttore n. 1 del 04.01.2016, ed il Regolamento che ne disciplina l'attività adottato dal CUG nella seduta del 13.10.2011;
- 2) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4, e 57, comma 1, lett. C) del D. Lgs. 165/2001 e degli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL 21.05.2018 garantire:
 - la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
 - adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità, e non costituiscano ostacolo alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
 - riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione di personale;
 - motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
 - garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
 - assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti;
 - assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita e consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, 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. Tali

- personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal Comitato Unico di Garanzia e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- attivare specifici percorsi di reinserimento operativo nell'ambiente di lavoro attraverso l'introduzione di iniziative di accoglienza e riorientamento professionale del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità, o che sia stato assente per un lungo periodo, anche mediante opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modifiche intervenute nel contesto normativo ed organizzativo;
 - sviluppare le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna promuovendo, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio per la copertura delle spese conseguenti, la partecipazione a seminari od iniziative di formazione ed aggiornamento;
 - utilizzare sistemi premianti selettivi, nel rispetto dei vincoli e dei limiti di legge e amministrativi cogenti per l'Azienda, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale (2019-2021).

Il piano è pubblicato sul sito dell'ente alla sezione Amministrazione Trasparente ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti. Il tutto sarà successivamente inoltrato al Comitato Unico di Garanzia, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

Riferimenti normativi

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità sulle "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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).