



DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 17 DEL 26.05.2021

Anno 2021 giorno 26 mese maggio 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 (PAP) 2021-2023.

CONSIGLIERI

		P	A
1	Caneva Michele	X	
2	Gottin Leonardo		X
3			
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*";

VISTA la Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019, del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche»;

RITENUTO di adottare, come previsto nel citato D. Lgs. 198/2006, il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2021-2023, allegato A e parte integrante del presente provvedimento, che si pone in continuità con il precedente Piano 2019-2021, sottolineando che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dalle RSU aziendali in data 13.05.2021.2021 e dal Comitato Unico di Garanzia in data 27.04.2021;

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. 3
- Consiglieri votanti	N. 3
- Voti favorevoli	N. 3
- Voti contrari	N. -
- Astenuti	N. -

Tutto ciò premesso e considerato,

DELIBERA

1. di dare atto che le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023, 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;

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 2021 - 2023

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, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne e per promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono tutti i dipendenti e le loro famiglie.

L'attenzione alle politiche di genere è quindi particolarmente dedicata alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto, rappresentano i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi previsti.

In ogni caso, indipendentemente dal genere, le azioni saranno rivolte a quei lavoratori che si fanno/faranno carico dei principali oneri familiari, anche sulla base dei suggerimenti pervenuti dai dipendenti.

Lo **smart working**, divenuto fondamentale in occasione della difficile condizione sociale e lavorativa che ha caratterizzato l'anno 2020 e l'inizio del 2021, si trasformerà nella principale azione di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità e caratterizzerà, di conseguenza, il presente piano.

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 promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", 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, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

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 01.01.2021, 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	6	/	14
Uomini	1	2	/	6	2	/	11
Di cui in part-time				4	2		6
% donne in P.T.				50 %	33,3 %		42,9 %

L'ESU è caratterizzato da un forte presenza femminile (il 56 %) 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.

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti che si elencano di seguito, sono da anni operativi presso l'Ente:

- a) composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi (Art. 57, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001);
- b) favorire la partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi in sede, in alcuni casi con facoltà di scelta tra il turno del mattino o del pomeriggio (Art. 57, comma 1, lett. c) del d.lgs. n. 165/2001);
- c) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità per mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per quanto possibile;
- d) trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali.

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. *Prevenire e superare le situazioni di discriminazione, dileggio, violenza verbale, psicologica e fisica.*

I progetti di seguito evidenziati sono in continuo divenire, quindi l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile ogni anno.

Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi in seguito all'emergere di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o esigenze organizzative.

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

Obiettivo/risultati attesi	Smart working
Destinatari	Tutti i dipendenti
Azioni positive	Potenziamento della modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, attivando le procedure per consentire al personale di rendere le prestazioni direttamente dal proprio domicilio.
Fonti finanziarie	Risorse stanziare per le tecnologie della comunicazione
Durata temporale	Triennale 2021 - 2023

Obiettivo/risultati attesi	Benessere organizzativo generale
Destinatari	Tutti i dipendenti
Azioni positive	<p>Rilevazioni dirette a percepire lo stato di benessere psico-fisico del personale, stimolare il senso di appartenenza all'Ente e coinvolgimento nel perseguimento degli obiettivi aziendali.</p> <p>Proporre il questionario ANAC relativo all'indagine sul benessere lavorativo percepito, analizzare i risultati ottenuti e proporre possibili ulteriori azioni migliorative.</p> <p>Promuovere una cultura antidiscriminatoria che miri negli atteggiamenti, nei linguaggi, nelle azioni e nelle reazioni ad assumere un atteggiamento rispettoso, operoso e collaborativo nei confronti dei colleghi e dell'utenza</p> <p>Prevenire e superare le situazioni di discriminazione, dileggio, violenza verbale, psicologica e fisica anche attraverso la partecipazione a corsi di formazione su tali temi o l'adozione di regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale, contro le molestie e il mobbing.</p>
Fonti finanziarie	Compatibilmente con i limiti di bilancio e quelli imposti dalla normativa vigente
Durata temporale	Pluriennale

Obiettivo/risultati attesi	Formazione e aggiornamento del personale
Destinatari	Tutti i dipendenti
Azioni positive	<p>Garantire la partecipazione a corsi in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, su Anticorruzione, Trasparenza, aggiornamenti normativi.</p> <p>Valutare le richieste di iniziative formative presentate dai diversi responsabili, in base alle effettive esigenze, dando comunque a tutti i dipendenti la possibilità di partecipare a corsi che permettano la crescita professionale.</p> <p>I corsi dovranno essere organizzati possibilmente in orari compatibili con quelli dei lavoratori coinvolti (flessibilità, part-time, ecc.).</p>
Fonti finanziarie	Compatibilmente con i limiti di bilancio e quelli imposti dalla normativa vigente
Durata temporale	Annuale – Rinnovabile annualmente

Obiettivo/risultati attesi	Reclutamento del personale
Destinatari	Neo assunti
Azioni positive	<p>Stabilire nelle selezioni requisiti di accesso e prove di valutazione che non discriminino i candidati di sesso femminile.</p> <p>In tutte le Commissioni esaminatrici di concorso e selezione, sia per le assunzioni di qualunque tipo che per il conferimento di incarichi, sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari al almeno un terzo, salva motivata impossibilità.</p> <p>Monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG.</p>

Fonti finanziarie	Non vi sono costi
Durata temporale	Triennale 2021 - 2023

Obiettivo/risultati attesi	Conciliazione tempi di vita personale, familiare e lavorativa
Destinatari	Tutti i dipendenti
Azioni positive	<p>Flessibilità dell'orario di lavoro cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità funzionali dell'Amministrazione. Gestione delle ore straordinarie con la possibilità di recupero su un periodo di tempo ampio per permettere al personale dipendente di gestire anche eventuali esigenze impreviste e improvvise.</p> <p>In presenza di particolari necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria personalizzate per periodi di tempo limitato.</p> <p>Utilizzo di Part time e lavoro agile, contemperando le esigenze aziendali con quelle dei dipendenti, nei limiti consentiti dalla normativa vigente.</p>
Fonti finanziarie	Non vi sono costi
Durata temporale	Permanente

Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale (2021-2023).

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);
- Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019, del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche»