

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

### PREMESSA e QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente Piano di azioni positive è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari (da ora anche semplicemente "E.R.S.U." o "Ente") la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, a sostenere la conciliazione tra vita privata e lavoro nonché a determinare condizioni generali di benessere lavorativo anche al fine di prevenire ed eliminare qualunque forma di discriminazione.

L'E.R.S.U. adotta il presente Piano ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", in prospettiva triennale 2021-2023 e in coerenza con le proprie finalità istituzionali e con gli obiettivi programmatici, quale strumento per attuare le politiche di genere e come misura indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della pubblica amministrazione diretta a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa primariamente attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

La strategia delle azioni positive trae origine dall'ordinamento dell'Unione Europea, dove il concetto di pari opportunità rappresenta, sin dal 1984, uno dei principi basilari per la costruzione dell'Europa e della sua identità. Fra tutte le fonti europee sul tema<sup>1</sup>, merita di essere richiamata la Risoluzione del 13/09/2016 del Parlamento Europeo recante "*Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale*", la quale auspica l'avvio di politiche solide, trasversali, strutturali, coerenti e complete, che includano incentivi e misure efficienti per favorire la conciliazione tra la vita privata e la vita professionale delle donne e degli uomini in Europa e mira al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione evidenzia la relazione positiva intercorrente tra l'aumento dell'occupazione femminile, l'equilibrio tra vita privata e vita professionale e il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando come la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, debba essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

A livello nazionale il tema delle pari opportunità tra uomini e donne trova anzitutto riconoscimento giuridico nella Costituzione italiana che sancisce il principio di uguaglianza di genere: uomini e donne, in particolare nel mondo del lavoro, hanno diritto al medesimo trattamento. Riconoscendo la pari dignità sociale e l'uguaglianza davanti alla legge a tutti i cittadini (art. 3), la parità tra donne e uomini in ambito lavorativo (artt. 4 e 37), l'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi all'interno del matrimonio (art. 29) e la parità di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza (art. 51), la Costituzione pone punti di riferimento essenziali per lo sviluppo della normativa nazionale.

La principale fonte normativa nazionale in materia di pari opportunità è attualmente rappresentata dal già citato D.Lgs n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi contenuti nel D.Lgs n. 196/2000 "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*", e nella Legge n. 125/1991 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*". In particolare, l'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 prescrive che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano triennale di azioni positive volto a "*assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

<sup>1</sup> Tra le principali fonti comunitarie che disciplinano la materia si ricordano: la Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio europeo del 13/12/1984; la Direttiva europea 05/07/2006 n. 54/CE "*Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*"; la Direttiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 07/07/2010 sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma; la risoluzione del Parlamento Europeo del 09/06/2015 sulla "*Strategia dell'UE per la parità di uomini e donne dopo il 2015*"; la roadmap della Commissione europea "*New start to address the challenges of work life balance face by working families (2015)*" che individua le iniziative da adottare per incrementare l'occupazione femminile; la Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20/06/2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

La Direttiva 23/05/2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità stabilisce che le amministrazioni pubbliche svolgano 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. La Direttiva si pone l’obiettivo di dare piena attuazione alle disposizioni normative vigenti, prescrivendo specifiche linee di azione, per aumentare la presenza di donne in posizione apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane.

Anche l’art. 21 della L. n. 183/2010 (*“Collegato Lavoro”*) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere lavorativo e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs n. 165/2001. Più in particolare, il novellato art. 7 del D.Lgs n. 165/2001 amplia le garanzie contro le discriminazioni a tutela dei lavoratori, non più limitate a quelle legate al genere ma estese ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da fattori di rischio quali l’età, l’orientamento sessuale, la razza, l’origine etnica, la disabilità e finanche alle discriminazioni nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione, nella sicurezza.<sup>2</sup>

È notorio, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza.

Sulla relazione tra parità di genere, salute e sicurezza sul lavoro, merita di essere citato anche l’art. 28, comma 1, del D.Lgs n. 81/2008 (*“Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”*) che ha reso esplicito l’obbligo di valutare in un’ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che *“La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*.

La stessa L. n. 183/2010 ha anche introdotto un obbligo esplicito avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo. L’art. 7 del D.Lgs n. 165/2001, come novellato dall’art. 21 della succitata legge, prescrivendo infatti che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* delinea nuove prospettive di implementazione delle azioni positive, da intendersi come volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori e le lavoratrici. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le integrazioni all’art. 57 del D.Lgs n. 165/2001, operate dal sopracitato art. 21 della L. n. 183/2010, hanno anche previsto l’istituzione di un Comitato unico di garanzia (C.U.G.) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione. La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 04/03/2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati. La Regione Sardegna ha istituito il C.U.G. per l’intero comparto contrattuale regionale, di cui l’E.R.S.U. è parte, fin dal 2012 con atto del Direttore Generale dell’organizzazione e del personale dell’Assessorato degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione sarda.

Al quadro di riferimento si aggiunge il D.Lgs n. 80/2015 recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro”* con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

Si richiama infine la Direttiva 2/2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione il 26/06/2019, che definisce nuove linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

---

<sup>2</sup> Art. 7, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001 *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”*

## ANALISI DI CONTESTO

### 1. Premesse metodologiche e informazioni preliminari sulle risorse umane e la contrattazione collettiva

Ritenendo che il punto di partenza di ogni attività di pianificazione sia costituito dall'analisi del contesto di riferimento, saranno illustrati nel prosieguo i dati relativi alla consistenza del personale dell'E.R.S.U. alla data del 31/12/2020 distinto, oltre che per genere, in base all'inquadramento contrattuale, alla struttura organizzativa di assegnazione, all'età e al titolo di studio posseduto; a seguire saranno quindi esposti i dati di genere con riferimento ad istituti contrattuali particolarmente indicativi della eventuale sussistenza di squilibri di genere, quali:

- incarichi di posizione organizzativa,
- formazione,
- particolari tipologie di assenze e part-time.

Scopo di tale analisi è dunque quello di individuare le "azioni positive" intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

I dati analizzati, ove funzionale alla migliore rappresentazione di eventuali squilibri di genere, sono distinti tra personale dirigente e personale non dirigente. Inoltre, deve essere precisato che nella presente analisi sono rappresentate tutte le risorse umane in servizio presso l'E.R.S.U. alla data del 31/12/2020 e dunque, oltre al personale dipendente dell'Ente, anche sette unità (due dirigenti e cinque non dirigenti) in assegnazione temporanea da altre amministrazioni del sistema Regione Sardegna come definito dall'art. 1, comma 2 bis, della L.R. Sardegna n. 31/1998.

Con riguardo ai Contratti collettivi applicati al personale considerato nella presente analisi di contesto, vale specificare che, essendo l'E.R.S.U. un ente strumentale della Regione Sardegna, è parte del comparto autonomo di contrattazione collettiva regionale ed applica dunque al proprio personale i contratti di detto comparto che include appunto, oltre all'Amministrazione regionale, gli enti, le agenzie, le aziende e gli istituti strumentali della Regione. Tali contratti sono:

- il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per il personale dipendente non dirigente dell'Amministrazione regionale e degli Enti strumentali della Regione Sardegna in data 15/05/2001, come modificato e integrato dalla successiva contrattazione collettiva del comparto, da ora anche semplicemente "C.C.R.L." (contratto applicato a n. 52 unità di personale non dirigente),
- il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per il personale con qualifica dirigenziale dell'Amministrazione regionale e degli Enti strumentali della Regione Sardegna in data 22/11/2000, come modificato e integrato dalla successiva contrattazione collettiva del comparto, da ora anche semplicemente "C.C.R.L. dirigenti" (contratto applicato a n. 2 unità di personale dirigente),
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la formazione professionale (contratto applicato a n. 4 unità di personale non dirigente in assegnazione temporanea dalla Regione Sardegna).

### 2. Parità di genere

#### 2.1 Personale dirigente

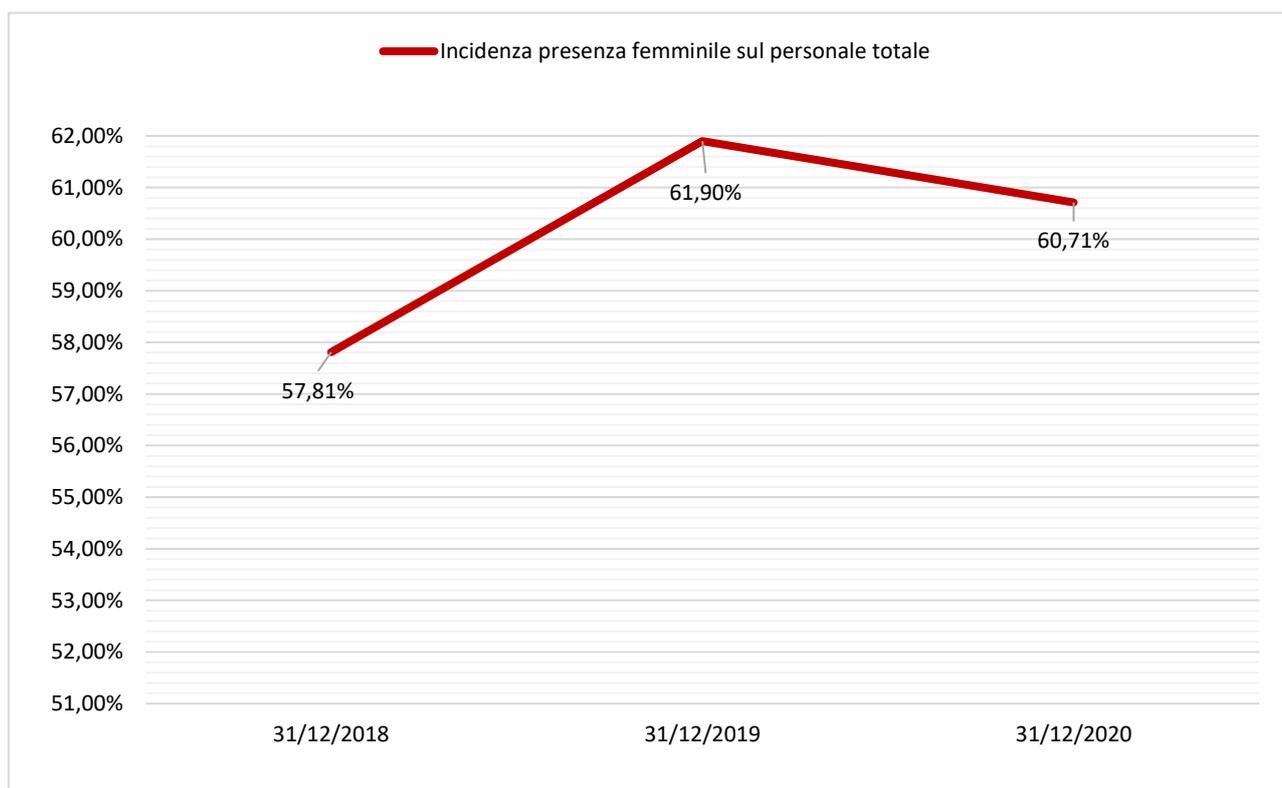
Nella tabella seguente è rappresentata la situazione dei dirigenti al 31/12/2020, suddivisi per tipologia, sesso e tipo di contratto (dirigenti dell'amministrazione a tempo indeterminato e dirigenti esterni a tempo determinato, in comando o in assegnazione temporanea).

Posizione dirigenziale	Dirigenti E.R.S.U.			Dirigenti esterni			Dirigenti del Sistema Regione Sardegna			Totali		
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.
Direttori generali	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Direttori di servizio	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1

Come si può notare, non era presente alla data del 31/12/2020 alcuna dirigente donna. L'ultima dirigente donna che ha prestato servizio presso l'E.R.S.U. è cessata alla data del 27/01/2020 per pensionamento.

## 2.2 Personale non dirigente

Per quanto riguarda il personale non dirigente la presenza femminile è prevalente ed è incrementata nel triennio considerato 2018-2020 e probabilmente ciò è legato anche alle politiche nazionali di accesso al trattamento pensionistico che hanno permesso agli uomini di usufruire di particolari modalità di uscita dal mondo del lavoro finora consentite solo alle donne.



Come si vede dalla tabella sottostante la differenza tra la presenza femminile e maschile è disomogenea a seconda della categoria di inquadramento contrattuale. Vi è infatti un sostanziale equilibrio di genere nella categoria B, la categoria di inquadramento del C.C.R.L. più bassa tra quelle rappresentate all'E.R.S.U., nessuna rappresentanza femminile nella categoria C, da considerare anche in relazione alla esigua presenza di personale in tale categoria, ed una assoluta preponderanza femminile nella categoria D, la più alta fra le categorie contrattuali del C.C.R.L. per il personale non dirigente, nonché nel personale al quale è applicato il C.C.N.L. Formazione professionale, anch'esso inquadrato nei due livelli più elevati fra quelli delle aree funzionali non dirigenziali 2 (amministrazione) e 3 (erogazione).

Personale non dirigente	Uomini		Donne		Totale
	Valori assoluti	Percentuale	Valori assoluti	Percentuale	Valori assoluti
Personale C.C.R.L. categoria D	1	9,09%	10	90,91%	11
Personale C.C.R.L. categoria C	2	100%	0	0%	2
Personale C.C.R.L. categoria B	19	48,72%	20	51,28%	39
Personale C.C.N.L. Formazione professionale - livello VI	0	0	1	100%	1

Personale C.C.N.L. Formazione professionale - livello V	0	0	3	100%	3
<b>Totali Personale</b>	<b>22</b>	<b>39,29</b>	<b>34</b>	<b>60,71</b>	<b>56</b>

### 3. Distribuzione del personale non dirigente all'interno delle direzioni generali, dei servizi e dei settori

Nelle tabelle sottostanti è rappresentato il personale non dirigente distinto per genere e per struttura di assegnazione alla data del 31/12/2020, tenendo in considerazione che l'organizzazione istituzionale dell'E.R.S.U. contempla tre strutture dirigenziali, ovvero una direzione generale articolata in due direzioni di servizio (servizio Amministrativo e servizio Utenze). I due servizi sono poi a loro volta sotto articolati in settori ovvero in strutture stabili di livello non dirigenziale e, precisamente, il servizio Amministrativo è articolato in quattro settori mentre il servizio Utenze è articolato in due settori.

DIREZIONE GENERALE			
Uomini	Donne	Totale	Incidenza presenza femminile su totale
4	7	11	63,64%

SERVIZIO AMMINISTRATIVO														
Settore Affari generali e risorse umane				Settore Bilancio e contabilità				Settore Diritto allo studio e attività culturali				Settore Appalti e contratti		
Uomini	Donne	Tot.	Incidenza presenza femminile su totale	Uomini	Donne	Tot.	Incidenza presenza femminile su totale	Uomini	Donne	Tot.	Incidenza presenza femminile su totale	Uomini	Donne	Tot.
1	8	9	88,89%	1	3	4	75,00%	1	4	5	80,00%	0	0	0

SERVIZIO UTENZE							
Settore Mensa, magazzino e controllo qualità				Settore Gestione attività ricettive			
Uomini	Donne	Tot.	Incidenza presenza femminile su totale	Uomini	Donne	Tot.	Incidenza presenza femminile su totale
12	6	18	33,33%	3	6	9	66,67%

Dall'analisi dei dati sopra riportati sulla distribuzione del personale all'interno delle strutture dirigenziali e delle altre sotto articolazioni (settori) finalizzata alla ponderazione del rischio di segregazione orizzontale, emerge in quasi tutte le partizioni un tendenziale equilibrio di genere se non una netta preponderanza della presenza femminile.

L'unica eccezione alla tendenza sopra descritta è rappresentata dal settore Mensa, magazzino e controllo qualità del servizio Utenze, ovvero la partizione organizzativa deputata alla erogazione del servizio istituzionale di ristorazione in favore dell'utenza studentesca, ove l'incidenza della presenza femminile sul totale del personale è di circa un terzo. Tale squilibrio deve ragionevolmente essere considerato in relazione alla specificità delle prestazioni/mansioni richieste al personale assegnato al servizio mensa. Se infatti le altre partizioni organizzative sono funzionalmente caratterizzate da attività prevalente di tipo amministrativo o d'ufficio, nel settore Mensa, magazzino e controllo qualità una parte consistente del personale assegnato alla struttura è adibita ad attività operative di preparazione dei pasti e di gestione del magazzino delle derrate alimentari.

Vale sottolineare che nell'ambito del servizio istituzionale di mensa reso in favore degli studenti a tutt'oggi l'E.R.S.U. gestisce in via diretta, ossia con proprio personale, tutte le attività di ricezione e magazzinaggio delle derrate alimentari nonché quelle di preparazione dei pasti.

Tenuto conto della descritta specificità funzionale della struttura Mensa rispetto alle altre strutture organizzative dell'E.R.S.U., è utile per tale struttura focalizzare i dati sull'incidenza della presenza femminile rispetto al totale del personale esponendoli distinti per mansione così come nella tabella sottostante.

SERVIZIO UTENZE - Settore Mensa, magazzino e controllo qualità				
Attività / mansione	Uomini	Donne	Tot.	Incidenza presenza femminile su totale
Attività di coordinamento del servizio mensa	1	0	1	0,00%
Attività amministrative di supporto al servizio (controllo accessi, cassa, ecc.)	0	3	3	100,00%
Attività gestione magazzino derrate alimentari	2	0	2	0,00%
Attività di preparazione dei pasti	9	3	12	25,00%

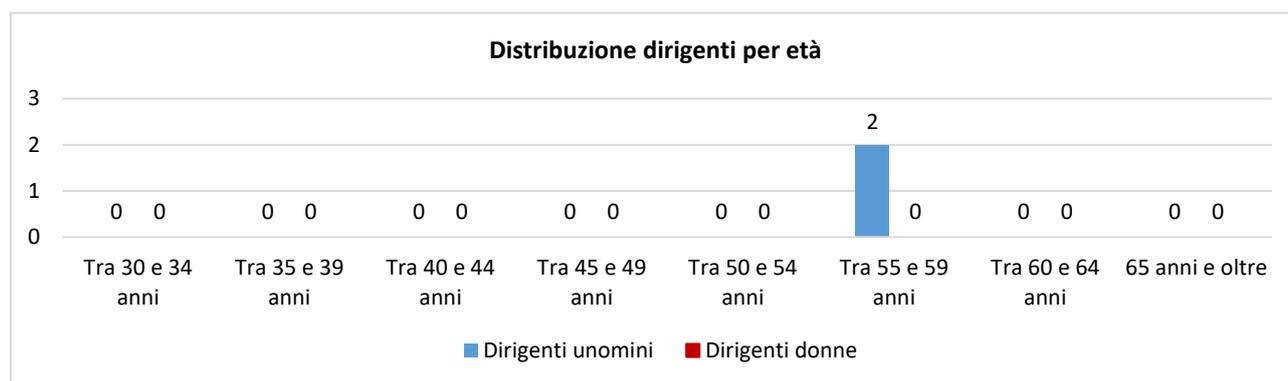
Emerge dall'analisi dei dati di cui alla soprastante tabella che la sottorappresentazione delle donne all'interno della struttura Mensa, magazzino e controllo qualità deriva dalla limitata presenza o assenza di figure femminili dotate di specifici profili professionali (cuochi e magazzinieri).

Come approccio metodologico e al fine di adottare le azioni correttive del caso, è dunque importante continuare a monitorare i valori dell'incidenza della presenza distinta per genere e verificare costantemente se gli eventuali disequilibri emergenti derivino dal fatto che all'interno dell'E.R.S.U. vi siano poche figure maschili o femminili dotate di specifici profili professionali incrociando i dati sulla presenza con le competenze del personale.

#### 4. Distribuzione anagrafica del personale

##### 4.1 Personale dirigente

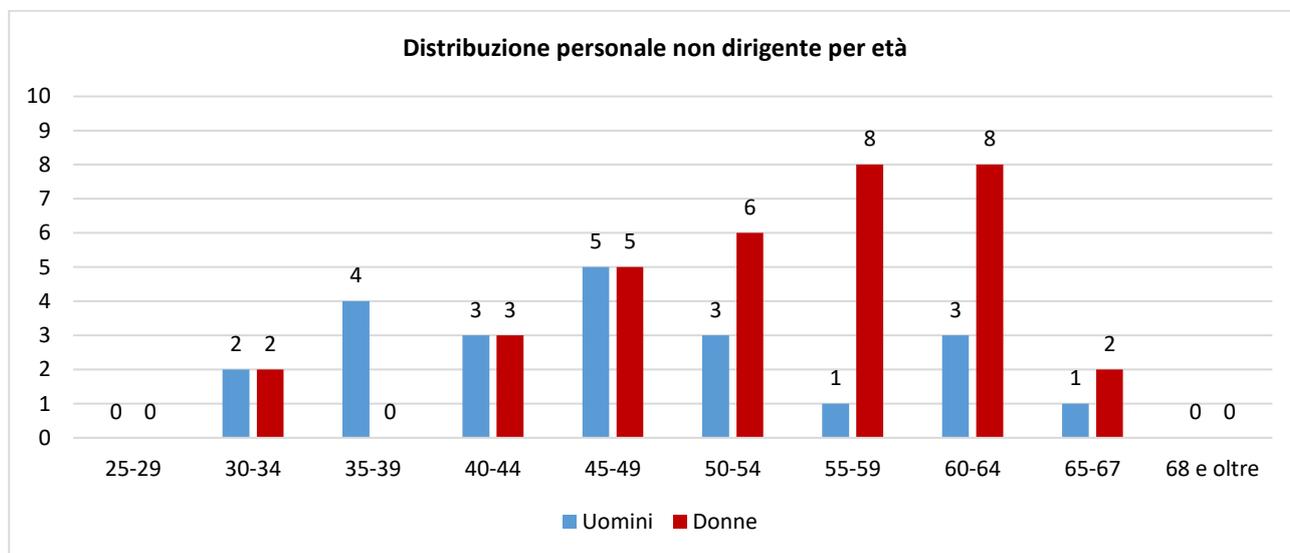
Dal punto di vista anagrafico la distribuzione del personale dirigente in servizio al 31/12/2020 è la seguente:



Come si può vedere, ambedue i dirigenti in servizio alla data del 31/12/2020 avevano un'età compresa tra i 55 e i 59 anni e, come già esposto al paragrafo 2.1, non vi è alcuna presenza femminile fra il personale dirigente.

##### 4.2 Personale non dirigente

Dal punto di vista anagrafico la distribuzione del personale non dirigente in servizio alla data del 31/12/2020 è la seguente:



Come si può notare, il 57% del personale ha un'età superiore ai 50 anni e di tale personale le donne sono il 75% e gli uomini il 25%; l'età media di tutto il personale è di 52 anni.

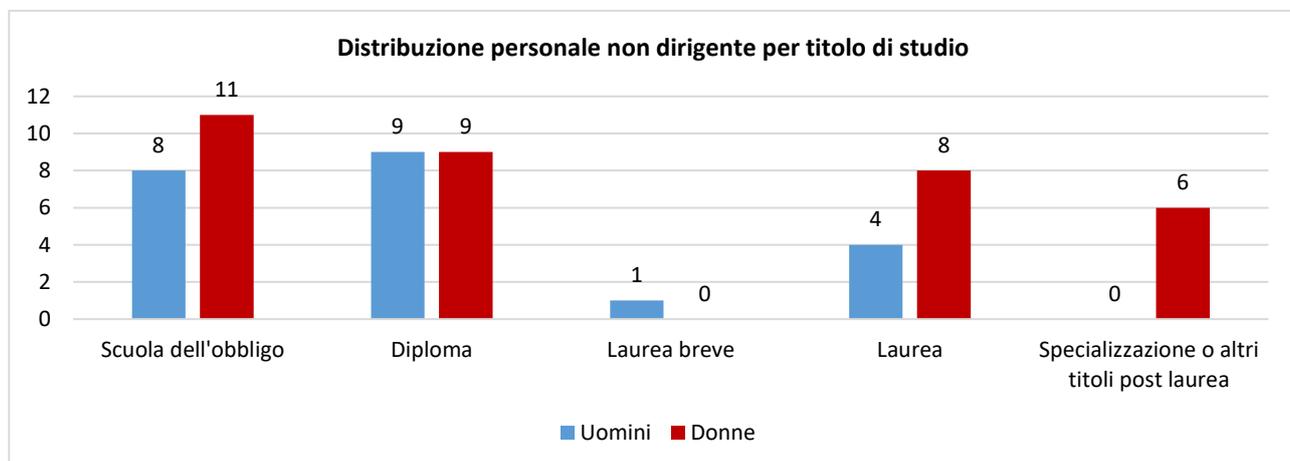
Nella tabella a seguire è esposta l'età media del personale distinguendo per genere e per inquadramento contrattuale.

Inquadramento	Età media uomini	Età media donne
Personale C.C.R.L. categoria D	38	50
Personale C.C.R.L. categoria C	49	-
Personale C.C.R.L. categoria B	48	57
Personale C.C.N.L. Formazione professionale	-	51

L'età media del personale costituisce un elemento da considerare al fine di individuare le azioni positive più rispondenti alle esigenze, anche familiari, ordinariamente ricollegate all'età anagrafica.

## 5. Distribuzione del personale per titolo di studio

Il grafico a seguire mostra la distribuzione del personale, distinto per genere, secondo il titolo di studio posseduto (per quanto a conoscenza dell'Ente). Si precisa che il personale contemplato nel grafico è esclusivamente quello non inquadrato nella qualifica dirigenziale, stante il necessario possesso di laurea per l'accesso a tale qualifica.



## 6. Incarichi di coordinamento di settore ed altre posizioni organizzative

Preliminarmente si specifica che gli incarichi di posizione organizzativa sono incarichi che possono essere attribuiti al solo personale non dirigente inquadrato nella categoria D, la categoria più elevata del C.C.R.L. fra quelle istituite nel sistema di classificazione del personale non dirigente, e che consistono in una prestazione individuata dal contratto come di "elevata responsabilità" e relativa ad articolazioni organizzative stabili della amministrazione. Agli incaricati di posizione organizzativa è riconosciuta la relativa retribuzione di posizione di importo diverso e precisamente - limitando l'esposizione alle sole tipologie corrispondenti a incarichi effettivamente conferiti nel 2020 - pari a € 500,00 mensili per l'incarico di alta professionalità e a € 600,00 mensili per l'incarico di coordinamento di settore per dodici mensilità. Nella tabella a seguire sono riportati i dati relativi agli incarichi di posizione organizzativa stabili ovvero attribuiti per l'intero anno 2020 ed in essere al 31/12/2020 con la specificazione del genere in ordine ai soggetti incaricati.

Tipologia incarico	Totale incarichi attribuiti	Incarichi attribuiti a uomini	Incarichi attribuiti a donne
Coordinamento settore	5	1	4
Alta professionalità	3	0	3

Emerge dall'analisi dei dati di cui alla tabella soprastante, espressi in valore assoluto, un apparente squilibrio di genere a favore delle donne che viene meno ove i dati sugli incarichi attribuiti siano rapportati al numero complessivo del personale di categoria D in servizio alla data del 31/12/2020, pari a 11 unità di cui 1 uomo e 10 donne, così come esposto nella tabella a seguire.

Genere titolari di incarico	Percentuale incaricati per genere rispetto agli incarichi totali	Incidenza percentuale del genere sul numero totale di personale di categoria D
Uomini	12,50%	9,09%
Donne	87,50%	90,91%

Considerando i dati sopra riportati, anche in ordine agli incarichi di posizione organizzativa attribuiti nel 2020 emerge un sostanziale equilibrio di genere.

## 7. Assenze e part-time

Per quanto riguarda le assenze del personale effettuate nel corso del 2020, al fine di rappresentare il contesto utile alla elaborazione delle azioni positive, sono di seguito esposti i dati relativi ad alcuni istituti in grado di rilevare, meglio di altri, la presenza di eventuali disequilibri e/o discriminazioni di genere ovvero:

- le assenze per malattia figlio fino a tre anni, per allattamento, per congedo parentale ordinario (D.Lgs n. 151/2001) e per congedo legato all'emergenza COVID-19 (art. 25 D.L. n. 18/2020, convertito con L. n. 27/2020),
- i permessi ai sensi della L. n. 104/1992 per assistenza a portatori di handicap grave,
- i congedi ai sensi dell'art. 42, comma 5, del D.Lgs n. 151/2001 per assistenza a portatori di handicap grave,
- i permessi fruiti per gravi motivi familiari ai sensi dell'art. 40 del C.C.R.L. Sardegna (con esclusione di quelli fruiti per motivi personali);
- le assenze per attività formative.

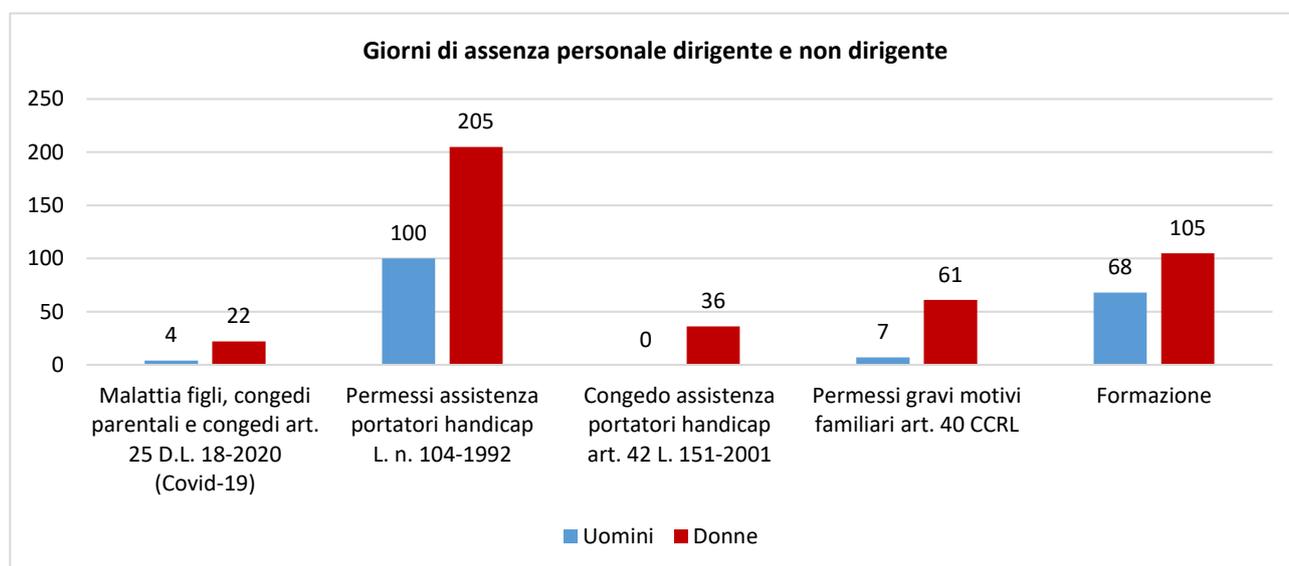
Nell'analisi non si tiene conto delle assenze per congedo di maternità obbligatoria e per gravidanza a rischio, in quanto usufruibili esclusivamente dalle donne, e di cui peraltro non ha usufruito alcuna dipendente nel corso dell'anno 2020.

Pur essendo equiparate a tutti gli effetti ad attività di servizio, si dà invece conto nel presente paragrafo delle assenze per attività formative e ciò al fine di verificare l'equilibrio di genere nell'accesso alla formazione, strumento fondamentale di crescita professionale.

Preliminarmente, deve tenersi conto che l'anno 2020, a seguito del verificarsi e del perdurare dello stato di emergenza determinato dalla pandemia da COVID-19, sotto il profilo delle assenze del personale è da considerarsi come un anno del tutto atipico in considerazione - per quanto rileva soprattutto ai fini del presente Piano - delle sopraggiunte

normative nazionali, a partire dal D.L. n. 18/2020, convertito con L. n. 27/2020, che hanno ampliato i permessi per i genitori lavoratori dipendenti e per gli aventi titolo alla fruizione di permessi ai sensi dell'art. 33 della L. n. 104/1992. Altra peculiarità specificamente dovuta alla situazione di emergenza sanitaria incidente specificamente sulle assenze per formazione effettuate nel 2020 è rappresentata dalla circostanza per cui nel primo semestre del 2020 sono stati attivati numerosi percorsi formativi in modalità e-learning rivolti prettamente al personale tecnico operativo del servizio mensa e a quello del centralino telefonico. Ciò in quanto, a seguito delle misure restrittive imposte dalla pandemia, il servizio istituzionale di ristorazione è stato chiuso per oltre tre mesi (marzo - giugno 2020) così come il centralino telefonico dell'Ente, necessariamente da riorganizzare a seguito del collocamento massivo e non programmato in "lavoro a distanza dal domicilio" del personale amministrativo e alla necessaria introduzione di nuove modalità di comunicazione con l'utenza. Il personale addetto ordinariamente alle attività predette, che per problematiche logistiche ed organizzative non è stato possibile adibire immediatamente ad altra mansione, è stato dunque inserito in attività formative con conseguente aumento dei giorni medi di assenza per formazione rispetto alle annualità precedenti.

Premesso quanto sopra, sono dunque riportati nel grafico a seguire i giorni di assenza per le tipologie sopra elencate distinti secondo il genere delle unità di personale che ne hanno usufruito.



I dati sulle assenze sopra riportati, espressi in valore assoluto, sono rapportati nella tabella che segue al numero complessivo di personale (dirigente e non dirigente), distinto per genere, in servizio alla data del 31/12/2020 pari a 58 unità, di cui 24 uomini e 34 donne.

Tipologia assenze	Totale assenze	Incidenza uomini su personale totale	Percentuale di assenze effettuate da uomini sul totale assenze	Incidenza donne su personale totale	Percentuale di assenze effettuate da donne sul totale assenze
malattia figli, congedo parentale, congedo genitori art. 25 D.L. n. 18/2020	26	41,38%	15,38%	58,62%	84,62%
permessi L. n. 104/1992 per assistenza a portatori handicap grave	305		32,79%		67,21%
congedi art. 42, co. 5, D.Lgs n. 151/2001 per assistenza a portatori di handicap grave	36		0,00%		100,00%
permessi fruiti per gravi motivi familiari art. 40 del C.C.R.L.	68		10,29%		89,71%
Formazione	173		39,31%		60,69%

Dai dati sopra riportati emerge il ricorso da parte delle donne in misura significativamente superiore rispetto agli uomini a quegli istituti normativi e contrattuali tesi a favorire la difficile conciliazione tra lavoro e cura della famiglia. Tali dati, sebbene riferiti ad una realtà aziendale di dimensione limitata quale è quella dell'E.R.S.U., paiono coerenti con una realtà sociale in cui tanto la cura dei figli quanto quella dei familiari, anche disabili, gravano ancora in misura superiore sulle donne e ciò coerentemente a quanto evidenziato nell'ultimo report ISTAT "Conciliazione tra lavoro e famiglia" del 18/11/2019.

Con riguardo invece all'accesso alla attività formativa, primario strumento ed opportunità di crescita professionale e culturale, si evidenzia un sostanziale equilibrio di genere.

Da ultimo, con riguardo all'istituto del part-time, altro istituto contrattuale utile anche alla conciliazione tra lavoro e cura della famiglia, si osserva che nell'anno 2020 ha prestato servizio a tempo parziale una sola dipendente donna, in tale regime lavorativo da alcuni anni. Né vi sono state nel corso dell'anno 2020 nuove richieste di attivazione di part-time nonostante esistano ampi margini contrattuali per la diffusione di tale misura essendo l'Ente decisamente al di sotto della percentuale massima contrattuale di part-time autorizzabile (25% della dotazione organica). A ragione del minimo ricorso nell'Ente all'istituto del part-time, non si ritiene che tale istituto possa offrire elementi utili alla presente analisi di contesto.

## 8. Conclusioni

In conclusione, l'analisi di contesto evidenzia come rispetto ai principali macro aggregati (presenza delle donne all'interno dell'Ente e distribuzione nel sistema di classificazione contrattuale e all'interno delle partizioni, accesso agli incarichi di posizione organizzativa, accesso alla formazione) l'E.R.S.U. non presenti criticità legate a squilibri di genere con l'unica ma significativa eccezione della assenza di rappresentazione delle donne nelle posizioni dirigenziali. Tuttavia, quando l'analisi si sposta da detti macro aggregati a specifici istituti, come quelli relativi alle assenze diverse dalla formazione di cui al paragrafo 7., emergono le prime, significative differenze alla attenuazione/rimozione delle quali debbono essere orientate le azioni positive.

## LE AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono dunque uno strumento operativo per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

Si tratta di misure speciali e temporanee che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Sono misure *"speciali"* in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e *"temporanee"* in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento.

La normativa nazionale delle azioni positive, che recepisce la normativa comunitaria, è contenuta nell'art. 42 del D.Lgs n. 198/2006. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e 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;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 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 ed 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 ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Nel momento in cui il presente piano è elaborato, il mondo del lavoro in generale e la pubblica amministrazione nello specifico stanno affrontando l'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia di COVID 19. L'impatto di tale emergenza ha avuto effetti rilevanti sul mondo del lavoro e sulla vita dei lavoratori, incidendo in pochissimo tempo sull'organizzazione, sulle modalità della prestazione lavorativa e sulle caratteristiche dell'attività amministrativa. Le azioni positive finalizzate alla promozione della parità di genere, del benessere organizzativo e alla conciliazione tra lavoro e vita privata devono dunque essere formulate tenendo nel debito conto le nuove esperienze conseguenti al ricorso massiccio e non programmato al "lavoro a distanza" imposto dall'emergenza sanitaria.

Con il presente Piano sono stati individuati quattro macro-obiettivi, illustrati nei paragrafi seguenti, all'interno dei quali si è cercato di rispondere alle finalità (pari opportunità, benessere organizzativo, cultura di genere e contrasto alle discriminazioni) a cui devono tendere le azioni positive:

1. mappatura della situazione "di genere" delle risorse umane mediante realizzazione di una base conoscitiva orientata alla migliore pianificazione delle azioni positive e alla promozione del benessere organizzativo,
2. conciliazione tra la vita privata e la vita lavorativa,
3. formazione, informazione e sensibilizzazione,
4. azioni di contrasto alle discriminazioni.

### **1. Obiettivo 1 - Mappatura della situazione "di genere" delle risorse umane all'interno dell'Ente mediante realizzazione di una base conoscitiva sul personale orientata alla migliore pianificazione delle azioni positive e alla promozione del benessere organizzativo.**

#### **1.1 azione positiva 1: ottimizzazione della produzione statistica secondo le indicazioni della Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"**

La raccolta e lo studio dei dati disaggregati per genere costituiscono la prima dimensione di analisi per rilevare la situazione di fatto di una organizzazione rispetto alla promozione delle pari opportunità e della promozione della cultura di genere. L'elaborazione dei dati disaggregati per genere permette, infatti, di conoscere la situazione di un genere rispetto all'altro e i cambiamenti avvenuti nel tempo ed è necessaria per realizzare le analisi di genere e la valutazione degli impatti delle politiche attuate sulle donne e gli uomini dell'Ente. Si provvederà, pertanto, in collaborazione con il C.U.G., a implementare e ottimizzare le procedure, anche informatiche, per la raccolta e l'elaborazione dei dati di genere richiesti dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" (Allegati 1 e 2).

Inoltre, in linea con la richiamata Direttiva n. 2/2019, verranno effettuate analisi propedeutiche al fine di valutare la possibilità di promuovere anche un'analisi finalizzata specificamente alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro.

Anni di riferimento: nel corso dell'anno 2021 verranno definiti l'iter procedimentale e i criteri metodologici alla base della raccolta e della elaborazione dei dati e delle informazioni da adottare inizialmente in via sperimentale e, successivamente, a regime nei successivi anni 2022 e 2023 anche sulla base delle indicazioni del Comitato Unico di Garanzia.

Risorse umane: l'azione sarà attuata facendo ricorso al solo personale interno all'Ente assegnato alla struttura deputata alla gestione delle risorse umane eventualmente supportato da personale con competenze specifiche ICT.

Spesa: l'azione non richiede lo stanziamento di specifiche risorse economiche per la sua attuazione.

## **1.2 azione positiva 2: promozione di un'indagine sul benessere organizzativo e sul clima organizzativo mediante somministrazione del questionario sul benessere organizzativo**

Al fine di promuovere azioni mirate sul benessere organizzativo, sarà predisposto e somministrato al personale uno specifico questionario che risponda agli standard nazionali ma che contenga anche elementi di analisi della realtà organizzativa e lavorativa dell'Ente. Attraverso il questionario si intende verificare la percezione del personale sull'effettivo impegno dell'Ente nell'attuazione delle azioni positive previste e, in generale, nella creazione di un ambiente di lavoro sereno e costruttivo. Il questionario inoltre dovrà contenere elementi utili ad indagare il rischio stress lavoro-correlato che, per esplicita previsione dell'art. 28, comma 1, del D.Lgs n. 81/2008, deve essere valutato in un'ottica di genere. I questionari saranno elaborati in collaborazione con il medico incaricato della sorveglianza sanitaria e con il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e saranno compilati dal personale in forma rigorosamente anonima. Conclusa la fase di somministrazione del questionario si procederà all'analisi dei dati e delle informazioni acquisite ed alla produzione della documentazione, anche reportistica, descrittiva dei risultati dell'indagine.

Anni di riferimento: 2022 - 2023

Risorse umane: l'azione sarà attuata facendo ricorso al solo personale interno all'Ente assegnato alla struttura deputata alla gestione delle risorse umane in collaborazione con il medico incaricato della sorveglianza sanitaria e con il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Spesa: l'azione non richiede lo stanziamento di specifiche risorse economiche per la sua attuazione.

## **1.3 azione positiva 3: condivisione dei dati di genere richiesti dalla Direttiva n. 2/2019 e dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo e promozione di un processo partecipativo per l'implementazione di azioni positive e buone pratiche**

L'Ente si propone di coinvolgere tutto il personale nella elaborazione/aggiornamento delle azioni positive finalizzate alla piena realizzazione della parità di genere e alla creazione di benessere lavorativo mediante:

- la diffusione e la condivisione tra il personale dei dati di genere richiesti dalla Direttiva n. 2/2019 e dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo (anche attraverso la mailing list istituzionale o altri canali),
- la creazione di percorsi o modalità dedicati alla acquisizione da parte del personale di suggerimenti e/o segnalazioni e/o proposte migliorative in tema di azioni positive e buone prassi finalizzate alla piena realizzazione della parità di genere nel contesto lavorativo.

Anni di riferimento: 2022 - 2023

Risorse umane: l'azione sarà attuata facendo ricorso al solo personale interno all'Ente.

Spesa: l'azione non richiede lo stanziamento di specifiche risorse economiche per la sua attuazione.

## **2. Obiettivo 2 - Conciliazione tra la vita privata e la vita lavorativa: promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di bilanciare la vita professionale con la vita familiare, superando eventuali problematiche legate alla genitorialità, al carico di cura familiare, allo sviluppo personale.**

### **2.1 azione positiva 1: estensione dell'applicazione dello "smart working"**

L'emergenza sanitaria da Covid-19 ha visto le pubbliche amministrazioni adottare massivamente modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, genericamente ricondotte al "lavoro agile", prima oggetto di limitate sperimentazioni e timidi tentativi di attuazione. Con l'emergenza sanitaria, infatti, le amministrazioni sono state costrette a considerare il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione (D.L. n. 18/2020 convertito con L. n. 27/2020), da attuarsi in forma semplificata "fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica", ovvero anche in deroga alla disciplina stabilita dalla L. n. 81/2017 (es: accordo individuale, adozione di atti organizzativi interni che definiscano le regole per lo svolgimento della prestazione in modalità agile, ecc.) prescindendo, quindi, da una previa revisione dei modelli organizzativi.

Nonostante non avesse mai sperimentato prima alcuna forma di "telelavoro" o di "lavoro agile", sin dalle prime fasi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, anche l'E.R.S.U. di Sassari è stato in grado di approntare tale modalità lavorativa in modalità semplificata quale strumento primario contro la diffusione del contagio. E infatti nel 2020 tutti i lavoratori e le lavoratrici assegnati ad attività effettivamente idonee ad essere svolte a distanza hanno avuto la possibilità di avvalersi, in diverse percentuali e in alternanza con il servizio in presenza sulla base di apposita turnazione, dell'istituto del lavoro agile.

Considerato che l'esperienza ha dimostrato che non vi è stato un calo di produttività e che, al contrario, è stata garantita l'attività ordinaria accanto a quella straordinaria determinata dall'emergenza, nel triennio 2021-2023 l'E.R.S.U. intende continuare ad avvalersi significativamente della modalità di lavoro agile implementando specifici modelli organizzativi che tengano conto di questa modalità di lavoro, con l'obiettivo di garantire e migliorare la qualità dei servizi erogati all'utenza e, contestualmente, di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Vale infatti sottolineare che la migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con i vantaggi che potenzialmente ne possono derivare per i lavoratori e le lavoratrici in termini di risparmi sui costi di trasporti, recupero di ore di "vita", aumento della motivazione e della soddisfazione - ove contestuale allo sviluppo di un modello organizzativo coerente - è suscettibile di tradursi in un aumento della produttività e della qualità del lavoro.

In questa fase l'Ente, tenendo evidentemente conto degli indirizzi che sopraggiungeranno dalla Regione Sardegna e comunque nel rispetto di quanto dovrà essere disciplinato dalla contrattazione collettiva di comparto, si propone di promuovere il passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria, in linea con quanto richiesto dall'articolo 14, comma 1, della L. n. 124/2015, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 77/2020, e dall'art. 1 del D.L. n. 56/2021, focalizzando l'attenzione sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA). Per l'anno 2021 l'E.R.S.U., fermo restando il ricorso al lavoro agile come strumento contro la diffusione del contagio fin tanto che perdura lo stato di emergenza sanitaria al fine di garantire le necessarie misure di sicurezza in relazione all'andamento

epidemiologico, è dunque impegnato nella redazione del POLA, finalizzato appunto all'utilizzo del lavoro agile nella fase post emergenziale, ove saranno individuate le attività lavorative che possano essere realizzate a distanza con le relative modalità di svolgimento alla luce dell'esperienza fin qui maturata, le misure organizzative utili a migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, attraverso l'implementazione tecnologica, l'individuazione di strumenti di rilevazione e di verifica dei risultati conseguiti, la predisposizione di percorsi formativi rivolti a tutto il personale anche tesi al superamento del *digital divide*, allo sviluppo dell'autonomia e alla responsabilizzazione sui risultati.

Anni di riferimento: 2021 - 2022 - 2023

Risorse umane: l'azione sarà attuata facendo ricorso al solo personale interno all'Ente.

Spesa: l'azione non richiede lo stanziamento di specifiche risorse economiche per la sua attuazione; con riguardo alle attività formative, i relativi costi trovano copertura sui capitoli di spesa dedicati alla formazione del personale del bilancio di previsione 2021 e pluriennale 2021-2023.

## **2.2 azione positiva 2: analisi e verifica della corretta applicazione di alcuni istituti contrattuali alla luce della nuova normativa sulla parità di genere e contrasto ad ogni discriminazione**

L'Ente, in linea con gli obiettivi e le disposizioni della Regione Sardegna, intende analizzare gli istituti contrattuali (congedi parentali, permessi per gravi motivi familiari, flessibilità individuale dell'orario di lavoro, ecc.) al fine di verificare la loro corretta applicazione alla luce dei più recenti orientamenti in materia di parità di genere e sulla base di casistiche e di esigenze manifestate dal personale. Si procederà inoltre a informare tutti i dipendenti sulle opportunità che la legislazione vigente offre ai genitori, ai lavoratori disabili e a coloro che assistono familiari non autosufficienti.

Verranno intraprese azioni di sensibilizzazione finalizzate ad una riconsiderazione sul ruolo dei padri nella condivisione dei compiti di cura all'interno della famiglia e sull'uso da parte loro dei congedi parentali.

Anni di riferimento: 2021- 2022 - 2023

Risorse umane: l'azione sarà attuata facendo ricorso al solo personale interno all'Ente.

Spesa: l'azione non richiede lo stanziamento di specifiche risorse economiche per la sua attuazione.

## **2.3 azione positiva 3: sostegno al reinserimento lavorativo del personale che rientra in servizio dopo lunga assenza**

Nel favorire la diffusione di quella cultura solidaristica che è alla base della realizzazione delle azioni positive, l'Ente intende adottare misure per favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra in servizio dopo lungo tempo (maternità, congedi parentali, aspettative, ecc.) quali

- ove possibile e in accordo con il o la dipendente, strumenti e percorsi per mantenere il contatto con l'ambiente di lavoro durante l'assenza,
- attività di affiancamento, aggiornamento formativo e supporto lavorativo tesi a facilitare il recupero da parte del lavoratore o della lavoratrice delle proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.

Anno di riferimento: 2021 - 2022 - 2023

Risorse umane: l'azione sarà attuata facendo ricorso al solo personale interno all'Ente.

Spesa: l'azione non richiede lo stanziamento di specifiche risorse economiche per la sua attuazione.

## **2.4 azione positiva 4: sostegno all'inserimento lavorativo del personale neoassunto o acquisito in comando**

L'Ente si propone di adottare misure che favoriscano il migliore inserimento lavorativo del personale neoassunto o acquisito in comando attraverso percorsi individuali di affiancamento e formazione volti ad accompagnare il lavoratore o la lavoratrice nella fase iniziale del suo servizio favorendo la conoscenza dell'E.R.S.U., della sua *mission* e dell'organizzazione nel suo complesso. L'intento è quello di valorizzare le

risorse umane fin dal primo giorno di lavoro dal momento che rappresentano un valore aggiunto e una possibilità di crescita per tutto l'Ente. Gli interventi saranno mirati a potenziare nel personale neoassunto o acquisito in comando competenze specifiche del settore di assegnazione ma soprattutto a rafforzare le competenze trasversali necessarie per interiorizzare una cultura di riferimento condivisa, facilitando l'integrazione con i colleghi, favorendo un clima di lavoro collaborativo cercando di ridurre potenziali situazioni di stress lavoro-correlato e guidando la crescita professionale così da raggiungere in tempi brevi una piena autonomia lavorativa.

Anni di riferimento: 2021 - 2022 - 2023

Risorse umane: l'azione sarà attuata facendo ricorso al solo personale dell'Ente.

Spesa: l'azione non richiede lo stanziamento di specifiche risorse economiche per la sua attuazione.

### **3. Obiettivo 3 - Formazione, informazione e sensibilizzazione per sostenere il cambiamento culturale ed organizzativo dell'Ente.**

#### **3.1 azione positiva 1: formazione del personale sulle tematiche legate alla parità di genere, al contrasto alle discriminazioni, al mobbing e al benessere organizzativo**

La formazione, da sempre, rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, nell'ottica di accrescimento dell'efficienza dell'azione amministrativa e di ottimale utilizzazione delle risorse umane.

La programmazione della formazione deve essere realizzata secondo criteri di partecipazione e trasparenza, garantendo pari opportunità di adesione dei dipendenti alle attività senza distinzione di categorie e profili professionali ma sempre in modo agevole e calibrato su ruoli e mansioni.

L'Ente quindi, proseguendo sulla strada intrapresa, intende promuovere attività formative, informative e di sensibilizzazione:

- rivolte alla generalità del personale sulle tematiche legate alla parità di genere in raccordo con la Consigliera di Parità,
- rivolte alla generalità del personale sulle tematiche della disabilità, del contrasto alle discriminazioni, della valorizzazione delle differenze, sul fenomeno del mobbing e sul benessere organizzativo,
- rivolte specificamente ai dirigenti e ai funzionari sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo.

È il caso di sottolineare che, al fine di agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità, è necessario organizzare percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'Ente, incluso il personale dirigente che primariamente deve farsi promotore del cambiamento culturale. La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi.

Anni di riferimento: 2022 - 2023

Risorse umane: l'azione sarà attuata facendo ricorso al personale dell'Ente con competenze specifiche in tema di pari opportunità e lotta contro le discriminazioni di genere o, laddove non presente, esperti esterni all'Ente.

Spesa: le risorse economiche per l'attuazione dell'azione trovano copertura sui capitoli di spesa dedicati alla formazione del personale del bilancio di previsione 2021 e pluriennale 2021-2023.

#### **3.2 azione positiva 2: formazione destinata a soggetti con disabilità fisiche**

L'Ente, al fine di consentire ai dipendenti con disabilità fisiche di poter accedere alla formazione, procederà ad organizzare attività formative con modalità a loro confacenti introducendo l'uso di tecnologie che consentano la partecipazione attiva di tali dipendenti. Si procederà inoltre ad organizzare corsi destinati a dipendenti con

disabilità per trasferire competenze e conoscenze volte a superare gli ostacoli connessi alla disabilità stessa che consentiranno di svolgere la propria attività lavorativa limitando al minimo i disagi.

Anni di riferimento: 2022 - 2023

Risorse umane: l'azione sarà attuata facendo ricorso al personale interno all'Ente con competenze specifiche in tema di ICT e ad esperti esterni all'Ente per eventuali tematiche dedicate al tema della disabilità.

Spesa: le risorse economiche per l'attuazione dell'azione trovano copertura sui capitoli di spesa dedicati alla formazione del personale del bilancio di previsione 2021 e pluriennale 2021-2023.

#### 4. Obiettivo 4 - Azioni di contrasto alla discriminazione.

##### 4.1 azione positiva 1: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di selezione per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera

L'azione è finalizzata al superamento delle discriminazioni, soprattutto indirette, nelle procedure di selezione del personale e di progressione di carriera, con particolare riguardo alle selezioni per l'acquisizione di figure professionali con mansioni di tipo operativo o tecnico. Pertanto, nei bandi di concorso e/o selezione e in quelli per le progressioni di carriera deve essere espressamente richiamato il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e deve essere contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

Nello specifico dunque l'E.R.S.U. si impegna a:

- assicurare la presenza nelle commissioni di concorso e selezione di almeno un terzo di componenti di sesso femminile salvo motivata impossibilità, così come previsto dall'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001, garantendo comunque nel contempo l'osservanza del disposto di cui all'art. 35, comma 3, lettera e), dello stesso D.Lgs n. 165/2001 *"Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi [...]: composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso [...]"*;
- a dare puntuale applicazione alle disposizioni di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs n. 198/2006, nella parte in cui prevede che *"in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione"*;
- a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e contrattuali in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Anni di riferimento: 2021 - 2022 - 2023

Risorse umane: l'azione sarà attuata facendo ricorso al solo personale interno all'Ente.

Spesa: l'azione non richiede lo stanziamento di specifiche risorse economiche per la sua attuazione.

##### 4.2 azione positiva 2: adozione di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere

L'Ente intende sostenere la cultura della parità di genere e della valorizzazione delle differenze favorendo l'utilizzo di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere e delle differenze in tutte le forme di comunicazione formale-informale e in tutti gli atti amministrativi. È infatti necessario essere consapevoli dell'importanza di conciliare un linguaggio rispettoso dell'identità di genere con la necessità di chiarezza e trasparenza richieste dalla comunicazione di tipo amministrativo.

La lingua non è un semplice strumento di comunicazione né un banale specchio della realtà, può creare realtà ed essere un potente motore di cambiamento. Attraverso il linguaggio, infatti, non si descrive semplicemente l'esistente ma si contribuisce, talvolta, alla costruzione e al rafforzamento di vecchi e nuovi stereotipi culturali, rispecchiando il linguaggio la cultura della nostra società. Per queste ragioni una riflessione sul linguaggio

utilizzato dall'Ente nella stesura dei propri atti è fondamentale per rendere tutti consapevoli delle disuguaglianze di genere con l'obiettivo di contribuire al loro superamento.

Anni di riferimento: 2021 - 2022 - 2023

Risorse umane: l'azione sarà attuata facendo ricorso al solo personale interno all'Ente.

Spesa: l'azione non richiede lo stanziamento di specifiche risorse economiche per la sua attuazione.

## 5. Monitoraggio e aggiornamento del Piano

In un'ottica di trasparenza è essenziale che l'attività dell'E.R.S.U. sia sottoposta a costante ed accurata analisi dei risultati raggiunti attraverso l'attuazione delle azioni positive programmate e dei relativi impatti.

Si provvederà pertanto a rendicontare e valutare le azioni positive pianificate, il grado di formazione e informazione del personale e i dati relativi alla fruizione alle diverse misure di conciliazione e agli istituti dei congedi e dei permessi utilizzati da personale, anche attraverso la compilazione dei dati richiesti dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26/06/2019 con la periodicità ivi prescritta.

La raccolta e l'analisi dei dati, la pianificazione e la messa in atto degli interventi per la risposta ai bisogni rilevati ed il monitoraggio e la valutazione dei risultati saranno accompagnati da una costante attenzione ai bisogni prioritari in un'ottica di pari opportunità, anche attraverso il confronto con i soggetti istituzionali, il C.U.G. e la Consiglieria di Parità.

Come stabilito dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità del 26/06/2019, si provvederà all'aggiornamento annuale del Piano entro il 31 gennaio di ogni anno.