

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

estrapolato dal PIAO 25-27

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Con DETERMINA n. 339 del 30 Agosto 2022 è stata approvata la proposta di Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024. Con Determina del Direttore Generale n. 531 del 18 novembre 2024 è stato nominato il CUG. Tenuto conto che a fronte della intervenuta assenza di un rappresentate sindacale in seno al CUG è stato richiesto in data 11/02/2025 alla stessa sigla rappresentativa di indicare un nuovo referente da nominare nel predetto Comitato e che al momento della redazione del presente Piano, non è pervenuto in tal senso alcun riscontro.

Il Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Agenzia Territoriale della Regione puglia per il servizio di gestione dei rifiuti per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

Le disposizioni del suddetto Decreto contengono misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Il citato Codice definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". 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 soprattutto 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 in cui esse sono sotto rappresentate 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.

Il Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che riguardano, tra le altre:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Esse hanno la specifica finalità di perseguire le pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità; sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per valorizzazione il lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice, nonché per favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, per formare una cultura della differenza di genere, per promuovere l'occupazione femminile e realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, per rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Tali finalità si possono raggiungere rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2025-2027 dell'Agenzia Territoriale della Regione puglia per il servizio di gestione dei rifiuti costituisce uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, con il conseguente miglioramento della qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

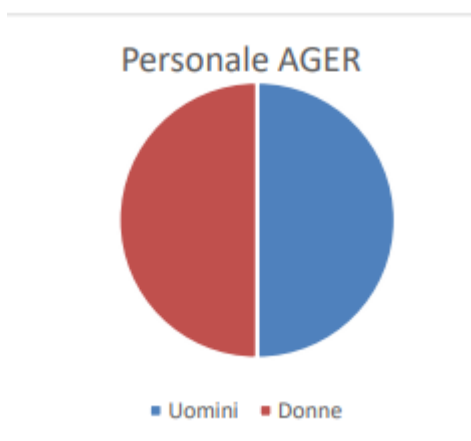
Fattore di qualità dell'azione amministrativa è riconoscere le differenze ed attuare le pari opportunità, proprio per innalzare il livello di qualità dei servizi e per rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni della cittadinanza.

Le amministrazioni pubbliche, quindi, sono chiamate a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e l'attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e, altresì mediante l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

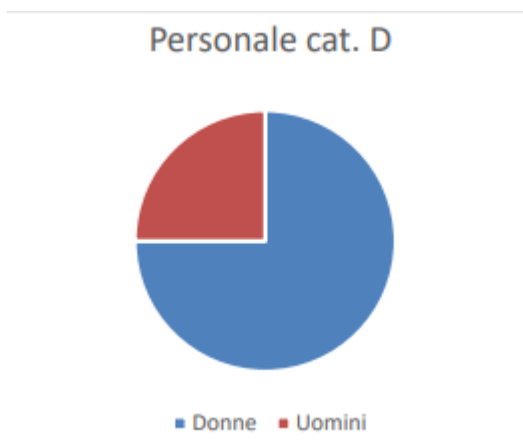
Per l'attuazione dei principi e delle finalità sopra illustrati, il presente Piano individua e specifica gli obiettivi di seguito riportati.

1. Dati sul personale AGER

Il personale dipendente in servizio in AGER alla data del 31.12.2024 comprende n. 10 unità, di cui n. 5 donne e n. 5 uomini.



Personale cat. D (Area Funzionari ed EQ): n. 1 uomini e n. 2 donne.



Area istruttori: n.4 uomini, 3 donne

Personale cat. C



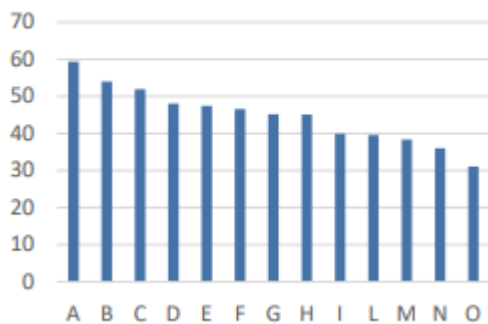
Titolari EQ: 2 donne e 1 uomo

Titolari EQ

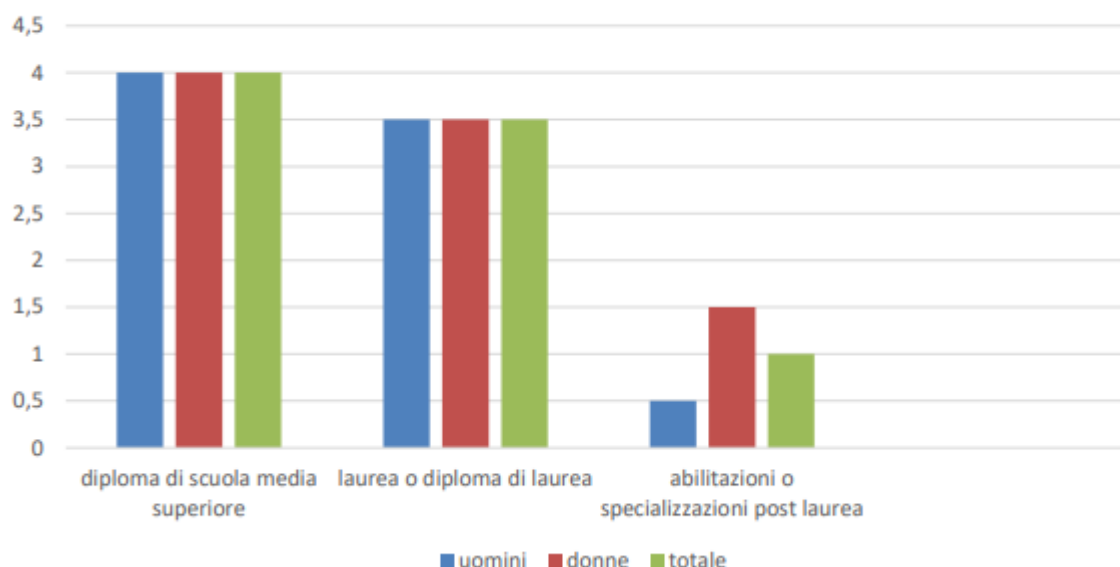


Età media: L'età media del personale dipendente è di 48 anni; solo 2 dipendenti superano i 50 anni di età.

Età



personale dipendente suddiviso per genere



2. Obiettivi del Piano triennale di Azioni Positive 2025-2027

Nel corso del triennio 2025-2027 AGER intende salvaguardare l'uguaglianza delle opportunità offerte a donne e uomini nell'ambiente di lavoro, a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, a sviluppare azioni per garantire condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o discriminatori. Il Piano persegue tre obiettivi di carattere generale:

1. pari opportunità
2. benessere organizzativo
3. contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica

Obiettivo 1: Pari Opportunità AGER si propone di garantire l'uguaglianza di opportunità intervenendo su:

a) Conciliazione

In attuazione della normativa vigente, si intende favorire una politica dell'orario di lavoro in funzione della conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo attenzione alla persona, pur contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di tutti gli strumenti normativi e contrattuali utili a conciliare il tempo-lavoro con le necessità e le prerogative familiari e personali, nel rispetto della parità di genere, ove esse dovessero manifestarsi.

Gli strumenti a disposizione, a titolo esemplificativo, attualmente sono costituiti dal part-time, alle forme di flessibilità oraria, dai permessi e congedi al lavoro agile e da quanti la normativa applicabile metterà a disposizione dell'ente.

Tali istituti verranno di volta in volta utilizzati ove emergano casi di cura di figli minori in età scolare e, in relazione all'età media del personale, anche di assistenza a familiari

anziani e di necessità dei dipendenti disabili ed invalidi. E ad essi si farà altresì ricorso, promuovendo la pari opportunità tra donne e uomini, in casi di difficoltà o svantaggio, per problematiche legate alla genitorialità e ad altri fattori, al fine di meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.

b) Azioni di sensibilizzazione in materia di:

- Genere: Informazioni per neo papà e neo mamme sulle opportunità previste dalla vigente normativa in riferimento alla gestione della quotidianità familiare, in particolare riguardo ai vari tipi di permesso e di congedo.

- Disabilità: con la promozione di attività di informazione su permessi e congedi per lavoratori disabili, invalidi e per lavoratori che assistono familiari con disabilità.

- Età: promuovendo un'indagine specifica sul target lavoratrici/lavoratori nella fase finale della carriera lavorativa, fascia di età 61-65 anni, per evidenziare eventuali criticità/esigenze. Sviluppo di un progetto "staffetta" con la previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori più "anziani", favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo.

- Orientamento sessuale: prevedendo iniziative specifiche di sensibilizzazione e riflessione finalizzate a che l'orientamento sessuale dei dipendenti di AGER non possa essere in alcun modo origine di attività o "atmosfera" discriminatorie.

- Assenze: contemplando la strutturazione di una procedura per il "buon rientro" dei dipendenti assenti per un lungo periodo.

- Linguaggio: promuovendo azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni tra e con i dipendenti di AGER.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

AGER intende garantire il benessere del personale nei luoghi di lavoro attraverso l'attuazione delle vigenti specifiche disposizioni normative e la prevenzione di particolari situazioni, soprattutto in materia di:

a) Sicurezza ambientale.

In applicazione delle apposite norme in materia, l'Ente garantisce la sicurezza dei luoghi di lavoro attraverso la valutazione dei rischi probabili negli edifici e nei locali, l'individuazione dei soggetti competenti a presidio della sicurezza di chi è presente nelle strutture comunali, la formazione e l'informazione in materia. Provvede, altresì, alla nomina del Medico competente, del Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

b) Benessere ambientale.

AGER assume l'impegno di prevenire situazioni conflittuali nei luoghi di lavoro, innanzitutto attraverso una valutazione del rischio da "stress", che possa incidere negativamente sull'espletamento delle funzioni e dei compiti assegnati per competenza, mediante la realizzazione di un'indagine sul benessere e il clima

organizzativo e definire, anche tramite un questionario ad hoc da somministrare a i dipendenti, le azioni di miglioramento da adottare in via prioritaria e le eventuali azioni correttive. Si adopera, altresì, per evitare il verificarsi di pressioni o molestie sessuali, casi di “mobbing”, atteggiamenti diretti o indiretti per avvilire la persona del dipendente, sotto l'aspetto umano e professionale, atti vessatori e discriminatori correlati alla vita privata del dipendente, violazione della riservatezza e dei dati personali.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

AGER adotta ogni azione ed intraprende ogni iniziativa per superare discriminazioni di genere nell'espletamento delle attività istituzionali con particolare riguardo alle procedure finalizzate ad:

- Assunzioni e formazione.

La dotazione organica dell'Ager è strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di comparto, senza alcuna differenza di genere. Nelle procedure selettive volte all'assunzione di personale garantisce l'assoluta parità tra uomo e donna, dal contenuto dei bandi riguardo ai requisiti richiesti alla composizione delle commissioni, dall'espletamento e valutazione delle prove all'accesso all'attività lavorativa. I piani di formazione devono garantire la crescita professionale senza alcuna differenza di genere, contemperando, comunque, le esigenze personali, familiari e di articolazione oraria del lavoro. L'Ente si impegna a promuovere la formazione e l'aggiornamento professionale di tutti i dipendenti attraverso percorsi individuali e collettivi che valorizzino le propensioni individuali e le competenze professionali anche in considerazione, ove possibile, delle esigenze personali e familiari, anche con frequenza in modalità da remoto.

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

AGER si impegna a sviluppare e ad avviare le azioni previste dal presente Piano nel triennio 2025-2027, nella consapevolezza che attraverso le stesse occorrerà incidere su aspetti organizzativi e culturali di lenta attuazione, per cui le attività intraprese dovranno proseguire con costanza e determinazione negli anni successivi. Saranno previste apposite risorse finanziarie, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, per la realizzazione degli obiettivi di pari opportunità tra uomini e donne.

Verifica e durata

Il Piano nel corso della sua durata triennale sarà sottoposto ad idonee valutazioni e verifiche. Sarà pubblicato all'interno del sito istituzionale dell'AGER. Nel periodo di vigenza saranno raccolti presso l'Ufficio “Gestione Amm.va Interna” pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in funzione di un adeguamento del Piano in sede di suo aggiornamento.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Preliminarmente alla descrizione della programmazione dell'anno in corso, occorre dire che tutte le previsioni di formazione e/o aggiornamento descritte nel presente Piano Formativo, potrebbero essere suscettibili di variazioni a seconda della necessità o delle priorità che si dovessero verificare nella Agenzia nel triennio interessato. La formazione prevista in questo

documento non effettuata nell'anno in corso, avente carattere non obbligatorio, potrà essere riportata nella programmazione dell'anno successivo, con adeguamento di eventuali novità legislative o regolamentari. Si terrà conto inoltre della previsione di spesa e si prediligeranno percorsi formativi obbligatori, di stringente necessità per l'espletamento delle funzioni attribuite a ciascun dipendente, dei bisogni espressi dal personale dell'Agenzia, ma anche delle novità che interverranno nel panorama legislativo. È opportuno rilevare altresì che questa Agenzia favorirà, ove possibile, nonché a fronte di opportune valutazioni qualitative, l'iscrizione a piattaforme senza costi, come menzionate nel seguito. Ai percorsi formativi progettati su tali piattaforme avrà accesso la totalità dei dipendenti, nel rispetto delle tempistiche e dei carichi di lavoro

Per l'anno 2025, l'Ente si pone l'obiettivo di garantire la partecipazione a percorsi formativi specialistici del personale dipendente nonché di organizzare giornate formative, possibilmente da svolgersi in presenza presso la sede dell'Ente, inoltre, alla luce della Direttiva sulla formazione del 16/01/2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, si provvederà ad implementare interventi formativi rivolti ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa mediante la nuova piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle PA. messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica "Syllabus" (<https://syllabus.gov.it>) per sviluppare le competenze, rafforzare le amministrazioni con particolare riferimento a:

- Il ruolo della PA per la trasformazione sostenibile
- Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile
- La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile
- Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023
- Qualità dei servizi digitali per il governo aperto
- Introdurre all'intelligenza artificiale e Adottare l'Intelligenza Artificiale nella PA
- Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi
- Competenze digitali per le PA
- Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA
- Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti
- Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico
- La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa Destinatari: Direttore Generale, Dirigenti, Funzionari ed E.Q, Area degli Istruttori. Ancora sono state avviate nell'anno 2025 attività formative dal titolo "Laboratorio formativo in tema di fondo personale e dirigenza" mediante affiancamento a distanza con particolare riferimento alla costituzione del Fondo per le risorse decentrate. Infine Ager provvederà ad attuare specifici interventi come previsti nel Piano delle azioni positive e/o in accoglimento delle eventuali istanze del C.U.G..