

CUG

COMITATO UNICO DI GARANZIA
EDISU PAVIA

Nominato con Decreto del Presidente n. 247 del 14
settembre 2023, ratificato e integrato con Delibera del
Consiglio di Amministrazione n. 71 del 29 settembre
2023

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE - PTAP COMITATO UNICO DI GARANZIA 2024-2027

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024/2027

Il presente Piano è rivolto a promuovere nell'ambito di EDiSU Pavia, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo, oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

In ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con le direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, il presente Piano Triennale va aggiornato ogni anno, entro il 31 gennaio.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui *"le amministrazioni ... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito la rimozione di eventuali ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che possono impedire la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Si tratta di misure che hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, ma allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

Gli interventi del Piano Triennale si pongono in linea con i contenuti dei documenti di programmazione, performance e Prevenzione Corruzione e Trasparenza ed intendono essere parte integrante di un insieme di azioni strategiche al fine di garantire efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è menzionata nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, EDiSU adotta il presente Piano, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

LE RISORSE DI EDISU PAVIA

Ai fini di una corretta attività di pianificazione è necessario una prima valutazione dello stato di fatto del personale, di seguito distinto per categorie e genere. La tabella indica il personale in servizio al 31 dicembre 2023:

	DIPENDENTI	MASCHI	% MASCHI	FEMMINE	% FEMMINE
CAT. B	13	6	46,15	7	53,85
CAT. C	10	2	20,00	8	80,00
CAT. D	9	3	33,33	6	66,67
DIRIGENTI	0	0	100,00	0	0,00
TOTALE	32	11	34,37	21	65,63

Si può osservare una ampia prevalenza della popolazione femminile (65,63%);

E' prevista una sola figura dirigenziale (Direttore), attualmente ricoperta da un funzionario interno, pertanto non è possibile attuare politiche di riequilibrio fra i generi.

Per quanto riguarda la situazione relativa agli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità previsti dalla vigente normativa contrattuale nazionale si constata che non vi è disparità di genere (si fa presente che al 31 dicembre non è stata ancora colmata l'assenza di un responsabile della posizione organizzativa Ufficio Tecnico).

POSIZ. ORG.	MASCHI	% PO MASCHI	FEMMINE	% PO FEMMINE
2	1	50	1	50

Gli strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita personale con quelli di vita lavorativa sono il part-time, la flessibilità oraria maggiorata, i permessi retribuiti e non retribuiti, le brevi aspettative per motivi familiari e di studio, le aspettative previste dalla normativa e dal mese di settembre 2023 è stato normato lo smart-working.

Al 31 dicembre 2023 godono della possibilità di:

- part time n. 2 dipendenti femmine;
- smart-working n. 8 dipendenti di cui n. 5 femmine e n. 3 maschi.

AZIONI POSITIVE

Per quanto riguarda l'eventuale accesso all'impiego di EDiSU mediante concorso o selezione pubblica è opportuno tenere presente che, in base alla vigente normativa in materia, l'Amministrazione non può discriminare una o l'altra componente di genere in quanto le assunzioni avvengono secondo l'ordine di graduatoria riportato da ciascun candidato alla conclusione delle procedure concorsuali.

Il presente piano triennale è finalizzato:

- alla promozione di pari opportunità nello sviluppo professionale e di carriera;
- alla promozione della compatibilità fra lavoro e famiglia;
- alla diffusione della cultura delle pari opportunità.

In considerazione di quanto sopra per il triennio 2024 -2027 sono previste le seguenti azioni positive:

- Monitoraggio annuale delle percentuali di presenza femminile nelle diverse categorie di personale;
- Monitoraggio delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro fruibili nell'Ente (part-time, congedi parentali, orari differenziati, smart-working ecc.);
- Verifica delle possibilità di attuare azioni di conciliazione, oltre alle forme di flessibilità dell'orario di lavoro già previste dalle vigenti disposizioni interne, anche per periodi di tempo brevi, che consentano di superare eventuali criticità o emergenze, da avviare a favore di dipendenti che svolgono attività di cura nei confronti di anziani e/o disabili;
- Riorganizzazione e miglioramento delle modalità di comunicazione e di diffusione delle informazioni, mediante il sito intranet rivolto al personale di EDiSU, di documentazione relativa alle pari opportunità, al benessere lavorativo, contro le discriminazioni e sui temi del mobbing e della prevenzione delle molestie sessuali;
- Azioni di formazione specifica e trasversale a favore di tutto il personale in materia di pari opportunità, benessere lavorativo e contro le discriminazioni;

- Tutela del personale assente per lunghi periodi in seguito a congedi parentali per quanto riguarda la fruizione di interventi di formazione;
- Predisposizione di un questionario concernente l'analisi di clima volto a rilevare la percezione del benessere lavorativo, ai fini della redazione della relazione annuale e valutazione di nuove proposte di azioni positive.
- Iscrizione alla rete nazionale dei CUG per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni.