

DETERMINA DIRIGENZIALE DI ERDIS MARCHE

n. 30 del 26 gennaio 2022

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (P.T.A.P.) 2021-2023 - AGGIORNAMENTO ANNO 2022 DI ERDIS MARCHE.

VISTA la Legge Regionale 20 febbraio 2017 n. 4: “Disposizioni regionali in materia di diritto allo Studio” (B.U.R. 23 febbraio 2017 n. 22);

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 116/PRES del 17/07/2017 “Legge regionale 4/2017, artt.8 e 9 L.R. 34/1996, Costituzione del Consiglio di amministrazione dell’Ente Regionale per il Diritto allo Studio, in sigla ERDIS;

VISTA la delibera del Consiglio di amministrazione di ERDIS n. 1 del 04/01/2018 avente ad oggetto: “Nomina Direttore ERDIS art. 12 Legge regionale n. 4/2017 – Avv- Angelo Brincivalli”;

VISTO lo Statuto di ERDIS approvato con delibera del Consiglio di amministrazione n. 112 del 11/12/2018 e modificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 68 dell’8/10/2020;

VISTO il documento istruttorio riportato in calce alla presente determina, dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi di emanare la presente determina;

ATTESO che il presente provvedimento viene adottato nel rispetto delle attribuzioni intestate ai Dirigenti e conferite ai Responsabili delle Funzioni di Posizione Organizzativa;

CONSIDERATO che il Budget per l’anno 2022 è stato approvato con Delibera del Consiglio di amministrazione di ERDIS n. 52 del 16/12/2021;

VERIFICATA e validata dal Controllo di Gestione la disponibilità nel Budget assegnato;

DICHIARATA dal Responsabile del Procedimento l’inesistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interessi ai sensi dell’art. 6 bis della L.241/1990;

DETERMINA

1) Di approvare integralmente il Piano triennale di azioni positive (P.T.A.P.) 2021-2023 - aggiornamento anno 2022 di ERDIS Marche, riportato nell’allegato “A”, parte integrante e sostanziale del presente atto;

2) Di disporre la trasmissione del presente provvedimento al C.U.G. di ERDIS Marche;

3) Di dare atto che il C.U.G. provvederà annualmente a verificare, entro il 30 marzo, lo stato di attuazione del Piano contestualmente ad una relazione sulla situazione del personale riferita all’anno precedente, come da





Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019, proponendo le integrazioni e gli adeguamenti al P.T.A.P. che si rendessero necessari;

4) Di pubblicare il presente provvedimento, con effetto di notifica, sull'apposita sezione del portale "Amministrazione Trasparente", sottosezione Provvedimenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 23 del D.lgs. 33/2013;

5) Di pubblicare su Norme Marche il presente provvedimento sotto la voce INTEGRALE;

6) Di dare atto che il presente atto è conservato sul sistema di protocollazione PALEO al fascicolo 30.10/2022/SegrGen/14.

IL DIRETTORE GENERALE
ERDIS MARCHE
(Angelo BRINCIVALLI)

Documento informatico firmato digitalmente

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Normativa di riferimento

L.R. 18/05/2004 n. 13, avente per oggetto: "Norme concernenti le agenzie, gli Enti dipendenti e le aziende operanti in materia di competenza regionale" e la relativa DGR n. 621/2004 contenente gli indirizzi attuativi della L.R. stessa;

Legge regionale Marche n. 4 del 20/02/2017, ad oggetto "Disposizioni regionali in materia di diritto allo studio";

Decreto del Presidente della Giunta Regionale Marche n.116/Pres. del 17/07/2017, ad oggetto: "Legge regionale n.4/2017, art. 8 e 9; L.R. 34/1996. Costituzione del Consiglio di amministrazione dell'Ente Regionale per il Diritto allo Studio, in sigla ERDIS".

L. 10/04/1991, n. 125, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

Art. 7 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., che pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro" e inoltre "le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", aprendo l'ambito di intervento ad azioni positive;

D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" che definisce le azioni positive quali "[omissis] misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";

in particolare, l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, diretto a regolare, nello specifico, l'adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni che così recita: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche





ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici [omissis] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”;

D.Lgs. del 27/10/2009, n. 150 recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

D.Lgs. 26/03/2001 n. 151 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;

D.Lgs. 81/2008 art. 28, comma 1 secondo cui: “la valutazione di cui all’art.17, comma 1, lett. a) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato quelle riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alla differenza di genere, di età, alla provenienza da altri paesi, quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale, attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”;

CCNL Funzioni Locali triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21/05/2018, e i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nella parte non espressamente abrogata dal vigente CCNL;

Direttiva del 23/05/2007, del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le pari opportunità, recante “misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni”;

Direttiva del 4/03/2001 recante le “linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni”;

Direttiva n. 2/2019 registrata dalla Corte dei Conti il 16/07/2019, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, di aggiornamento e organizzazione sistematica di tutta la normativa vigente in materia;

Determina del Direttore Generale di Erdis n. 318 del 05/08/2020, di costituzione del C.U.G. ERDIS Marche;

Determina dirigenziale di ERDIS Marche n. 363 del 24 settembre 2020, con cui si è preso atto del Regolamento per il funzionamento del C.U.G. ERDIS Marche, che prevede compiti propositivi per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne con particolare riferimento al Piano delle Azioni Positive;

Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 approvato con delibera, del C.d.A. n. 13 del 26/03/2019;

Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022, approvato con delibera del C.d.A. n. 80 del 08/10/2020;

Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023, approvato con delibera del C.d.A. n. 236 del 28/05/2021.

Motivazione

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la pubblica





amministrazione - Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche», che sostituisce la Direttiva del 23/05/2017 ed integra la Direttiva del 24/03/2011, promuove le parità e pari opportunità, valorizzando il benessere di chi lavora in contrasto con qualsiasi forma di discriminazione, specificando al punto 3.6 i compiti del Comitato Unico di Garanzia, che con quest'ultimo provvedimento viene rafforzato come soggetto attraverso il quale si intende:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione attraverso l'adozione di misure che favoriscono il benessere organizzativo e promuovere le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Nel merito il ruolo del C.U.G. è quindi, quello di avere capacità propositive, consultive e di verifica.

In particolare, nell'ambito della funzione propositiva, collabora con proprie proposte alla predisposizione del piano di azioni positive che l'Amministrazione deve aggiornare annualmente al fine di favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo; pertanto è stretta la collaborazione tra l'Amministrazione ed il C.U.G. nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive.

Il C.U.G. ha, inoltre, il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il C.U.G. dell'ERDIS Marche nel 2021, con nota ID 319336 del 19/02/2021 del Presidente del C.U.G., ha proposto all'Amministrazione suggerimenti di integrazione al PTAP per il triennio 2021-2023, di seguito ricordati:

- in relazione all'Obiettivo 2 (Tutela del benessere):

- 1) la promozione di un'indagine sul benessere organizzativo ed il clima organizzativo, anche tramite la somministrazione di un questionario ad hoc ai dipendenti, al fine di far emergere eventuali situazioni di disagio di vario tipo tra i dipendenti con cui definire le azioni di miglioramento da adottare in via prioritaria e le eventuali azioni correttive;
- 2) la formazione sulla tematica della gestione dei conflitti in ambito lavorativo per tutto il personale che ricopre una Posizione Organizzativa e per i Dirigenti;
- 3) l'introduzione di una figura professionale specializzata nella gestione e nello sviluppo delle risorse umane (Psicologo del Lavoro/Psicoterapeuta), per la programmazione di colloqui individuali con il personale dipendente.

- In relazione all'Obiettivo 6 (Promozione e sostegno alle attività del C.U.G.), il C.U.G. ribadisce l'azione già presente nel precedente Piano 2020-2022 di sperimentazione di uno sportello di ascolto per raccogliere le istanze di chi vive situazioni di particolare disagio, soprattutto in riferimento ai punti 1) e 3) introdotti per l'Obiettivo 2.

Con nota ID 437934 del 20/01/2022, la Presidente del C.U.G. ha rappresentato all'Amministrazione ulteriori modifiche, scaturite dalla riunione del C.U.G. tenutasi l'11 gennaio 2022, da apportare al PTAP 2021-2023:

- 1) la nomina di un/una Consigliere/a di Fiducia
- 2) la redazione di un Codice di condotta.



Nella stessa nota, riferendosi al punto 2 all'o.d.g. "Rendicontazione azioni positive 2021", all'OdG dell'incontro dell'11 gennaio 2022, il C.U.G. ripropone l'opportunità, già esplicitata nel 2021, che i Responsabili dei Servizi frequentino una formazione sulla gestione dei conflitti interni.

Considerato

che il raggiungimento delle finalità del C.U.G. si traduce nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo;

Tenuto conto

che il Piano Triennale Azioni Positive (PTAP) non deve costituire soltanto formale adempimento da parte della Amministrazione, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, al fine di consentire l'effettivo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti;

Dato atto

che nella redazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Ente procede quindi ad una revisione delle azioni programmate nel triennio, aggiornando le attività da realizzare tenendo conto dello stato di avanzamento e delle proposte formulate dal C.U.G., e prevedendo il target dei risultati attesi e degli indicatori per le azioni programmate;

Dato atto

pertanto, che il Piano Triennale Azioni Positive 2021 – 2023 - aggiornamento anno 2022, che recepisce i suddetti suggerimenti ed è redatto sulla scorta della normativa vigente e in continuità con i precedenti, è allegato sub A) al presente provvedimento e ne fa parte integrante e sostanziale;

Dato atto

- che ERDIS Marche, nel corso del 2021, ha ritenuto opportuno adottare provvedimenti finalizzati a definire modalità e criteri per implementare il lavoro agile ordinario al fine di introdurlo al termine della fase emergenziale, dotandosi di specifiche Linee guida approvate con Determina dirigenziale n. 435 del 19 ottobre 2021 ed avviando una fase di sperimentazione a far data dal 01 dicembre 2021 e, presumibilmente, fino al 31 marzo 2022;

- che, altresì, ha contestualmente ha approvato le Linee guida in materia di Telelavoro, con l'obiettivo di mettere in campo ulteriori modalità flessibili di prestazione del lavoro, in attuazione ed in aggiunta alle azioni previste nell'ambito dell'Obiettivo 4 - Conciliazione e Flessibilità del P.T.A.P. 2021 - 2023;

Tenuto conto

che in ragione del collegamento con il ciclo della performance, come previsto nella Direttiva 2/2019, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno;

Considerato

che nel periodo di vigenza, saranno raccolti, per il tramite del C.U.G., pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, ad un adeguato aggiornamento del prossimo Piano;

Esito dell'istruttoria

per le motivazioni sopra riportate, si propone:

1) Di approvare integralmente il Piano triennale di azioni positive (P.T.A.P.) 2021-2023 - aggiornamento anno





2022 di ERDIS Marche, riportato nell'allegato "A", parte integrante e sostanziale del presente atto;

2) Di disporre la trasmissione del presente provvedimento al C.U.G. di ERDIS Marche;

3) Di dare atto che il C.U.G. provvederà annualmente a verificare, entro il 30 marzo, lo stato di attuazione del Piano contestualmente ad una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, come da Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019, proponendo le integrazioni e gli adeguamenti al P.T.A.P. che si rendessero necessari;

4) Di pubblicare il presente provvedimento, con effetto di notifica, sull'apposita sezione del portale "Amministrazione Trasparente", sottosezione Provvedimenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 23 del D.lgs. 33/2013;

5) Di pubblicare su Norme Marche il presente provvedimento sotto la voce INTEGRALE;

6) Di dare atto che il presente atto è conservato sul sistema di protocollazione PALEO al fascicolo 30.10/2022/SegrGen/14.

Il Responsabile del procedimento
(Dott.ssa Bruna Pandolfi)
Documento informatico firmato digitalmente

ATTESTAZIONE DI BUDGET

La copertura dei costi derivanti dal presente provvedimento è riportata nel Budget ERDIS per l'anno 2022 al centro di costo ER_STR_00000009 - PERSONALE - GESTIONE RISORSE UMANE, alle voce di conto C350.006.009 "Altre spese".

ALLEGATI

ALLEGATO A: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (P.T.A.P.) 2021-2023 - AGGIORNAMENTO ANNO 2022 DI ERDIS MARCHE



ALLEGATO A

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (P.T.A.P.) 2021-2023 - AGGIORNAMENTO ANNO 2022 DI ERDIS MARCHE

SOMMARIO

Premessa	1
1. Il C.U.G. di ERDIS Marche	2
2. I dati organizzativi dell'ente in ottica in genere	3
3. Sintesi Azioni positive realizzate - anno 2021	5
4. Obiettivi e azioni positive da avviare - aggiornamento anno 2022 e priorità	9
5. Durata del Piano e Pubblicazione - Conclusioni	17



PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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 sia indiretta - e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 - aggiornamento anno 2022 (di seguito definito “Piano”), frutto di un lavoro condiviso tra Amministrazione e C.U.G., viene redatto quale strumento teso ad attuare obiettivi di parità e pari opportunità 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, e reso a garantire il rispetto della libertà e della dignità dei/delle lavoratori/lavoratrici.

Esso quindi costituisce sia uno strumento operativo per garantire l’applicazione concreta delle pari opportunità e favorire un buon clima aziendale, sia un documento programmatico per la realizzazione di azioni positive all’interno del contesto organizzativo dell’Ente.

Attraverso la pianificazione delle azioni positive, sono pertanto adottate misure volte a promuovere tali principi all’interno del contesto organizzativo e di lavoro, con il fine primario di:

- 1) Promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente su benessere organizzativo e qualità dell’ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro scevre da comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 2) Contrastare eventuali situazioni di disparità di condizioni fra donne e uomini;
- 3) Informare, formare e sensibilizzare coloro che lavorano all’interno dell’ERDIS sui temi delle pari opportunità, del benessere di chi lavora e della discriminazione;
- 4) Agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e/o familiare.

Le iniziative previste nel Piano costituiscono l’insieme di azioni finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze ed individualità, a contribuire al miglioramento della qualità della vita del personale e delle prestazioni ambientali alla collettività. Il triennio di riferimento del presente Piano è il 2021-2023, nel quale viene inserito un aggiornamento relativo a nuove azioni da avviare nel corso dell’anno 2022 e/o entro il termine del triennio; il documento è, infatti, per sua natura in divenire ed è costituito in logica di scorrimento, con attualizzazione di anno in anno.



1. IL C.U.G. di ERDIS Marche

Nel corso dell'anno 2020, l'amministrazione si è attivata per selezionare i componenti e costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) di ERDIS Marche, nominato, per un quadriennio, con Determina del Direttore Generale n. n. 318 del 05 agosto 2020.

Una delle prime attività ufficiali del C.U.G., dopo l'approvazione del Regolamento di funzionamento con Determina dirigenziale di ERDIS Marche n. 363 del 24 settembre 2020, è stata quella di aderire a fine ottobre 2020 al Protocollo di Intesa tra i Comitati Unici di Garanzia presenti nel territorio della Regione Marche per la condivisione di obiettivi volti a garantire le pari opportunità, valorizzare il benessere di chi lavora, prevenire e combattere le discriminazioni, le disparità di trattamento, il mobbing, le molestie, promuovere l'inclusione e la sicurezza attraverso la realizzazione di azioni integrate.

Nel 2021 il C.U.G. si è riunito regolarmente e ha provveduto a predisporre, secondo la Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la relazione annuale sulla situazione del personale (anno 2020); tale relazione è stata presentata al Consiglio di amministrazione e trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Nonostante il perdurare dell'emergenza pandemica, il C.U.G. ha portato avanti gli interventi inerenti alle pari opportunità ed il benessere lavorativo: si è curata la formazione professionale dei dipendenti, in particolar modo nelle tematiche relative alle criticità specifiche dei singoli Servizi di assegnazione e, di tale formazione, è stato garantito l'accesso in egual misura a uomini e donne; si è garantita la parità di accesso al reclutamento di personale, alle commissioni di gara e di concorso ed all'accesso alle progressioni di carriera; si è iniziato a monitorare le azioni specifiche previste dal Piano.

Il C.U.G. ha collaborato e si è confrontato con i ruoli istituzionali di riferimento, nell'ottica dell'obiettivo comune a tutti i soggetti istituzionali di rimuovere realmente gli ostacoli di ordine pratico alla piena realizzazione delle pari opportunità.

A ottobre 2021 è stato adottato un logo identificativo, da utilizzare ogni qual volta ce ne sia necessità; a dicembre 2021, in occasione della Giornata della Trasparenza, è stato possibile presentare ufficialmente il Comitato agli stakeholders. Infine, sul finire dell'anno, si è ottenuta l'iscrizione alla Rete Nazionale dei C.U.G, nata per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.



2. I DATI ORGANIZZATIVI DELL'ENTE IN OTTICA DI GENERE

L'analisi del personale dipendente in servizio presso questo Ente viene illustrata nel seguente prospetto in base alle differenze di genere.

QUADRO DEL PERSONALE AL 31/12/2021	
DIPENDENTI	N. 224
UOMINI	N. 78
DONNE	N. 146

Dall'analisi della situazione risulta esserci un divario significativo tra i generi rispetto alla composizione totale ma, nonostante ciò, esiste un sostanziale equilibrio tra le maggior parte delle categorie di inquadramento.

Volendo focalizzare l'attenzione sulle categorie superiori, infatti, si nota un minimo divario nella Cat. D3 ad esaurimento: n. 2 donne e n. 1 uomo, ed una perfetta parità nella Cat. D: n. 9 donne e n. 9 uomini.

Una sostanziale parità di genere si registra anche nelle categorie immediatamente inferiori: n. 21 uomini e n. 29 donne per la categoria C; n. 14 uomini e n. 13 donne per la categoria B3, mentre la categoria B1 registra n. 91 dipendenti di genere femminile a fronte di n. 31 di genere maschile.

Il personale di categoria A, infine, è rappresentato da solo 2 dipendenti di genere femminile.

PERSONALE DI RUOLO	UOMINI	DONNE	
Inquadramento	TOT.	TOT.	TOT. COMPLESSIVO
Dir.di II livello t.i. (DIR. GEN.)	1		1
Dir.di II livello t.i. (AREA TECNICA)	1		1
D3	1	2	3
D	9	9	18
C	21	29	50
B3	14	13	27



B1	31	91	122
A		2	2
Totale personale	78	146	224
% sul personale complessivo	35%	65%	100%

Confrontando il personale a livello apicale risulta che, alla data del 31/12/2021, n. 2 dirigenti di ruolo (di cui n. 1 dirigente ricopre l'incarico di Direttore Generale) sono di sesso maschile, mentre sono presenti all'interno dell'organizzazione amministrativa n. 14 Posizioni Organizzative, di cui n. 7 donne e 7 uomini, quindi si riscontra una sostanziale parità di genere.

La tabella sottostante evidenzia il personale per Funzioni suddiviso per genere alla data del 31/12/2021.

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
P.O. in struttura semplice o di progetto	0	0%	2	13%	2	14%
P.O. in struttura semplice avanzata/struttura complessa	3	21%	0	0%	3	21%
P.O. in struttura semplice avanzata o in struttura complessa o conferimento incarico di PO di Alta Professionalità	1	7%	0	0%	1	7%
P.O. in struttura complessa avanzata	3	21%	4	27%	7	50%
P.O. in struttura qualificata	0	0%	1	7%	1	7%
Totale personale	7		7		14	
% sul personale complessivo		50%		50%		100%



3. SINTESI AZIONI POSITIVE REALIZZATE - ANNO 2021

La situazione emergenziale, vissuta nel 2020 e nel 2021, ha costretto l'amministrazione a concentrarsi costantemente su un continuo aggiornamento di protocolli ed azioni di contenimento della diffusione della pandemia tra il personale dipendente e negli studentati. In considerazione delle impellenti necessità legate alla straordinarietà, non è stato possibile realizzare molte delle azioni previste dal P.T.A.P. 2020-2022 e dal P.T.A.P. 2021-2023.

Occorre evidenziare, in ogni caso, che sono state rispettate e/o avviate azioni rilevanti nel corso del 2021, come di seguito indicato:

- OBIETTIVO 1 - AMBITO DI AZIONE: TUTELA DALLE MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI

Nell'ambito dell'Obiettivo 1 è stata inserita una nuova azione a decorrere dall'anno 2022, mentre sono in corso le verifiche sulle modalità operative per l'attuazione delle altre due azioni positive previste.

- OBIETTIVO 2 - AMBITO DI AZIONE: TUTELA DEL BENESSERE

Nell'ambito dell'Obiettivo 2 sono in corso le verifiche sulle modalità operative per l'attuazione delle azioni positive previste.

- OBIETTIVO 3 - AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Nell'ambito dell'Obiettivo 3 è stata attuata l'azione:

– previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.

È stata rispettata la suddetta riserva in entrambi i concorsi di progressione verticale espletati nel 2021.

In aggiunta all'azione indicata, si segnala che l'amministrazione ha provveduto all'allestimento di strumentazione per dipendenti diversamente abili, in previsione di nuove assunzioni nel corso del 2022.

- OBIETTIVO 4 - AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ

L'ERDIS impegnandosi, in continuità con quanto già fatto sinora, a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, nell'ambito dell'Obiettivo 4, ha attuato:





– implementazione delle convenzioni con aziende di trasporto pubblico per introdurre agevolazioni tariffarie e/o nuove linee di collegamento e della relativa informazione/sensibilizzazione su tali iniziative

Complice l'emergenza epidemiologica Covid 19, le azioni finalizzate al miglioramento dell'organizzazione del lavoro hanno subito una forte accelerazione; prima tra tutte l'applicazione del lavoro agile. La situazione di emergenza da Covid 19 ha, infatti, temporaneamente imposto a tutte le Pubbliche Amministrazioni il ricorso a tale istituto. A partire dal DPCM del 23/02/2020 il lavoro agile (o smart working) è stato, infatti, previsto quale misura straordinaria e provvisoria da applicare, anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa di riferimento, nell'ambito delle aree considerate a rischio. Successivamente, con l'evolversi della situazione epidemiologica, il legislatore (D.L. n. 18/2020 convertito nella L. n. 27/2020) ha, poi, espressamente individuato il lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica prevedendo, inoltre, al fine di contenere il diffondersi dei contagi, che il lavoro agile venisse applicato con la percentuale più elevata possibile e comunque in misura non inferiore al 50% del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità (D.L. n. 34/2020 convertito nella L. n. 77/2020 e successivi DPCM). ERDIS Marche è stata in grado di adattarsi in tempi rapidi e con buoni risultati a questo nuovo contesto dando applicazione all'istituto del lavoro agile in via straordinaria ed eccezionale, con un rilevante impegno, da parte di tutti i lavoratori/le lavoratrici, in termini di adattabilità, flessibilità e responsabilità.

In particolare, nel periodo emergenziale anni 2020-2021, sono state realizzate le seguenti azioni:

- il lavoro agile è stato concesso a tutti i dipendenti che ne hanno fatto richiesta in misura compatibile con la tipologia di attività svolta e con una particolare attenzione rivolta ai c.d. "lavoratori fragili";
- sono state predisposte e diffuse diverse circolari finalizzate ad illustrare le disposizioni normative in materia di lavoro agile nonché relative ad altri istituti a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Nel corso del 2021, pur non essendo stato pianificato ed esplicitato nel P.T.A.P. in vigore, ERDIS Marche ha ritenuto di dotarsi di specifiche Linee guida in materia di Lavoro agile e in materia di Telelavoro, con l'intento di garantire, dopo una necessaria fase di sperimentazione, la possibilità ai dipendenti con mansioni amministrative/informatiche di chiedere di svolgere la propria prestazione di lavoro in modalità agile, laddove sussistano i requisiti previsti dalle norme e dal regolamento.

Nel corso del 2022 l'amministrazione intende venire maggiormente incontro alle necessità di flessibilità e conciliazione vita-lavoro del personale, attivando anche un numero di postazioni in telelavoro ed avviare una fase sperimentale anche di questo tipo di modalità di prestazione di lavoro. Si



segnala, a tal proposito, la previsione nelle Linee guida in materia di telelavoro della nomina di un rappresentante del C.U.G. tra i componenti della Commissione di valutazione individuati per la valutazione delle istanze dei dipendenti finalizzata all'assegnazione di una postazione di telelavoro.

- OBIETTIVO 5 - AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Nell'ambito dell'Obiettivo 5 ed in collegamento con la conclusione della fase di passaggio dal lavoro agile emergenziale e l'avvio della fase di formazione sui principi fondanti del lavoro agile ordinario, è stata attuata nel corso del 2021 l'azione:

– *raccolta dei dati sul grado di soddisfazione dei lavoratori mediante somministrazione di questionari e test.*

Il personale amministrativo-informatico e le P.O. dell'ERDIS sono state invitate a rispondere ad una survey di valutazione, preventivamente sottoposta al parere del C.U.G., con la quale si intendevano rilevare:

- informazioni relative al clima organizzativo, al rapporto capo-collaboratore, alla conciliazione vita-lavoro, alla condivisione delle informazioni, al coordinamento con i propri colleghi e/o responsabile, etc.;
- benefici e criticità attesi rispetto all'iniziativa di Smart Working.

- OBIETTIVO 6 - AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE E SOSTEGNO ALLE ATTIVITA' DEL C.U.G.

Nell'ambito dell'Obiettivo 6, ed in particolare in relazione all'azione:

– *sperimentare uno sportello di ascolto per raccogliere le istanze di chi vive situazioni di particolare disagio, da considerarsi come punto di riferimento per condividere problematiche di malessere o per condividere nuove soluzioni, in cui ognuno può dare il suo contributo, pur non facendo parte direttamente del C.U.G.*

l'amministrazione ha avviato un'analisi di fattibilità per verificare la possibilità di estendere al personale dell'ente la convenzione già in atto con le due psicologhe che collaborano per lo sportello d'ascolto destinato agli studenti. L'ERDIS, in accordo con il C.U.G., intende avviare una sperimentazione nel corso del 2022 per verificare le richieste da parte dei dipendenti; in base ai numeri degli utenti effettivi si pianificherà la durata ulteriore del servizio, offerto gratuitamente ai dipendenti, per il futuro.

In relazione alle azioni:





– *supportare l'implementazione dell'apposita sezione già creata e dedicata al C.U.G. sul sito istituzionale dell'Ente*

– *le attività del Comitato dovranno essere rese pubbliche tramite la realizzazione di un apposito canale tematico all'interno del portale aziendale (INTRANET), per fornire al personale le informazioni inerenti i temi delle pari opportunità e favorire le buone prassi*

l'ERDIS, tramite il personale del SIS dell'Ente, ha supportato e continua a supportare il C.U.G. tramite la realizzazione del logo del C.U.G., della creazione di un canale telematico sulla home, della possibilità di condivisione di contenuti con i colleghi su Sharepoint, con l'attivazione di un indirizzo di posta dedicato.

In occasione dell'adesione del C.U.G. di ERDIS Marche alla rete nazionale dei C.U.G. ed in previsione dell'invio della Relazione annuale del C.U.G., l'Ente sta provvedendo alla registrazione del Presidente e dei Componenti del C.U.G. sul Portale C.U.G. del Dipartimento della Funzione Pubblica.

- OBIETTIVO 7- AMBITO DI AZIONE: MONITORAGGIO DEL PIANO

Per ciò che concerne l'obiettivo 7, l'amministrazione ha fornito al C.U.G. entro il 01/03/2021 il primo report in linea con quanto indicato dalla Direttiva 2/2019, fornendo, tra le altre informazioni:

- l'analisi del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle categorie;
- l'indicazione aggregata, distinta per genere, delle retribuzioni medie, rilevando eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente, con l'evidenziazione, per ognuna di esse, del capitolo di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti e quelli ancora da raggiungere.
- il bilancio di genere dell'Amministrazione.



4. OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE - AGGIORNAMENTO ANNO 2022 E PRIORITÀ (*)

Si riportano di seguito le azioni specifiche concernenti i singoli Obiettivi posti dal Piano, corredate dalle informazioni circa i soggetti coinvolti nell'implementazione, gli indicatori di risultato, i tempi di realizzazione e target, i costi previsti.

OBIETTIVO 1: TUTELA DALLE MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI

Descrizione: Garantire il benessere dei lavoratori (attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni).

Azioni previste:

- A1.1** Stesura e adozione del Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori (*)
- A1.2** Interventi mirati, quali ampia diffusione con mezzi elettronici e/o altre comunicazioni dei codici di comportamento e di condotta e regolamenti interni, inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale e le sue violazioni
- A1.3** Indagini di clima ed eventuali interventi diretti da parte di Responsabili o Dirigenti nel caso in cui venissero effettivamente riscontrate le discriminazioni suddette.

Destinatari:

Tutti i dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti:

Comitato Unico di Garanzia; Consigliere/a di Fiducia; tutti i Servizi dell'Ente.

Indicatori

A1.1: Approvazione del codice entro il 2023 (l'azione è collegata con l'Obiettivo 6, in particolare con l'azione introdotta nell'anno 2022 "A6.4 - Avviamento e conclusione procedura di incarico per l'individuazione del/della Consigliere/a di Fiducia ")

A1.2: Numero di comunicazioni con mezzi elettronici e/o altre

A1.3: Realizzazione dell'indagine di clima nel triennio = SI/NO

Tempi di realizzazione e target

Target 2021	Target 2022	Target 2023
A1.1: azione introdotta nel 2022	A1.1: 35% A1.2: 50%	A1.1: 100% A1.2: 100%



A1.2: 0%	A1.3: =1	A1.3: =1 (effettivo)
A1.3: =0		

Costi presunti previsti
3.000,00 €/anno

OBIETTIVO 2: TUTELA DEL BENESSERE

Descrizione: Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro e sereno (caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti).

Azioni previste:

- A2.1** Realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida
- A2.2** Azioni di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento
- A2.3** Formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale
- A2.4** Realizzazione di appositi seminari informativi tenuti da esperti ed indirizzati a tutti i dipendenti, al fine di una sensibilizzazione sul tema e sui temi inerenti più generalmente la salute psicofisica dei lavoratori
- A2.5** Formazione sulla tematica della gestione dei conflitti in ambito lavorativo per tutto il personale che ricopre una Posizione Organizzativa e per i Dirigenti (*)
- A2.6** Promozione di un'indagine sul benessere organizzativo e sul clima organizzativo, anche tramite la somministrazione di un questionario ad hoc ai dipendenti, al fine di far emergere eventuali situazioni di disagio di vario tipo tra i dipendenti con cui definire le azioni di miglioramento da adottare in via prioritaria e le eventuali azioni correttive (*)
- A2.7** Introduzione di una figura professionale specializzata nella gestione e nello sviluppo delle risorse umane (Psicologo del Lavoro/Psicoterapeuta), per la programmazione di colloqui individuali con il personale dipendente.

Destinatari:

Tutti i dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti:



Comitato Unico di Garanzia; tutti i Servizi dell'Ente; R.S.P.P..

Indicatori

A2.1 e A2.2 Individuazione e verifica della realizzazione delle azioni e/o monitoraggio su azioni per la valutazione oggettiva dello Stress lavoro correlato (somministrazione di specifico questionario o altro strumento) in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione entro il 2022

A2.3, A2.4 e A2.5 N. di iniziative di formazione/seminari organizzati nel triennio

A2.6 Proposizione di questionario ad hoc di indagine di clima da somministrare nel triennio e analisi dei risultati al fine di individuare eventuali proposte migliorative in tema di benessere organizzativo ed eventuali aree non coperte da azioni positive.

A2.7 Individuazione e incarico Psicologo del Lavoro/Psicoterapeuta =SI/NO

Tempi di realizzazione e target		
Target 2021	Target 2022	Target 2023
A2.1 e A2.2: 0%	A2.1 e A2.2: 15%	A2.1 e A2.2: 50%
A2.3 - A2.4 -A2.5: >=3	A2.3 - A2.4 -A2.5: >=3	A2.3 - A2.4 -A2.5: >=3
A2.6: 0%	A2.6: 100% (predisposizione e somministrazione questionario)	A2.6: 100% (analisi dei risultati)
A2.7: 0%	A2.7: 0%	A2.7: SI (verifica esigenza/fattibilità a seguito degli esiti del riscontro relativo al servizio Sportello d'ascolto)

Costi presunti previsti
2.500,00 €/anno

OBIETTIVO 3: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Descrizione: Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

Azioni previste:

A3.1 Previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione



A3.2 Rispetto delle pari opportunità nel reclutamento del personale, in particolar modo nel garantire parità di condizioni di accesso alle procedure di selezione

A3.3 Formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni di genere

A3.4 Adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente

A3.5 Perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate

A3.6 Affidamento di incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di sesso (anche utilizzando ulteriori parametri in caso di analoga qualificazione professionale)

Destinatari:

Tutti i dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti:

Comitato Unico di Garanzia; tutti i Servizi dell'Ente.

Indicatori

A3.1 Numero di donne => 1/3 quale componenti concorsi/selezioni=SI/NO

A3.2 Rispetto delle pari opportunità nel reclutamento del personale=SI/NO

A3.3 Numero di iniziative di formazione organizzati nel triennio

A3.4 Regolamentazione/Linee per adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione nel triennio=SI/NO

A3.5 e A3.6 Numero beneficiari di incarichi per triennio

Tempi di realizzazione e target

Target 2021	Target 2022	Target 2023
A3.1: SI	A3.1: SI	A3.1: SI
A3.2: SI	A3.2: SI	A3.2: SI
A3.3: >=1	A3.3: >=1	A3.3: >=1
A3.4: 0%	A3.4: 15%	A3.4: 50%
A3.5 e A3.6: =0	A3.5 e A3.6: >= 3	A3.5 e A3.6: >= 3

Costi presunti previsti

0,00 €/anno



OBIETTIVO 4: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ

Descrizione: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Azioni previste:

A4.1 Raccolta di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro

A4.2 Implementazione delle convenzioni con aziende di trasporto pubblico per introdurre agevolazioni tariffarie e/o nuove linee di collegamento e della relativa informazione/sensibilizzazione su tali iniziative.

A4.3 Avvio di postazioni di telelavoro - Implementazione del lavoro agile a regime (*)

Destinatari:

Tutti i dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti:

Comitato Unico di Garanzia; tutti i Servizi dell'Ente.

Indicatori

A4.1 Raccolta di dati (su richiesta del C.U.G.) =SI/NO

A4.2 Stipula di convenzioni =SI/NO

A4.3 Avvio di postazioni di telelavoro=SI/NO

Tempi di realizzazione e target

Target 2021	Target 2022	Target 2023
A4.1: 0%	A4.1: SI (su richiesta del C.U.G.)	A4.1: SI (su richiesta del C.U.G.)
A4.2: SI	A4.2: SI	A4.2: SI
A4.3: Azione non prevista	A4.3: SI	A4.3: SI

Costi presunti previsti





0,00 €/anno

OBIETTIVO 5: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Descrizione: Promuovere lo studio e le analisi quantitative e qualitative sulla condizione delle donne per settore professionale. Informazione e comunicazione

Azioni previste:

A5.1 Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo, tenendo conto anche delle indicazioni della Consigliera Regionale di parità

A5.2 Raccolta dei dati sul grado di soddisfazione dei lavoratori mediante somministrazione di questionari e test

A5.3 Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet)

A5.4 Incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita nei luoghi di lavoro

Destinatari:

Tutti i dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti:

Comitato Unico di Garanzia; tutti i Servizi dell'Ente.

Indicatori

A5.1 Tempestività di produzione e di inoltro al C.U.G. di dati ed informazioni= SI/NO

A5.2 Numero di test somministrati nel triennio

A5.3 Tempestività della diffusione delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità= SI/NO

A5.4 Numero partecipanti effettivi/destinatari degli interventi informativi/formativi

Tempi di realizzazione e target

Target 2021	Target 2022	Target 2023
A5.1: SI	A5.1: SI	A5.1: SI
A5.2: = 0	A5.2: =1	A5.2: = 1(effettivo)
A5.3: SI	A5.3: SI	A5.3: SI
A5.4: 0%	A5.4: 25%	A5.4: 75%



Costi presunti previsti
0,00 €/anno

OBIETTIVO 6: PROMOZIONE E SOSTEGNO ALLE ATTIVITA' DEL C.U.G.

Descrizione: Promuovere e sostenere le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) di ERDIS Marche

Azioni previste:

A6.1 Le attività del Comitato dovranno essere rese pubbliche tramite la realizzazione di un apposito canale tematico all'interno del portale aziendale (Intranet), per fornire al personale le informazioni inerenti i temi delle pari opportunità e favorire le buone prassi

A6.2 Supportare l'implementazione dell'apposita sezione già creata e dedicata al C.U.G. sul sito istituzionale dell'Ente

A6.3 Sperimentare uno sportello di ascolto per raccogliere le istanze di chi vive situazioni di particolare disagio, da considerarsi come punto di riferimento per condividere problematiche di malessere o per condividere nuove soluzioni, in cui ognuno può dare il suo contributo, pur non facendo parte direttamente del C.U.G. (*)

A6.4 Avviamento e conclusione procedura di incarico per l'individuazione del/della Consigliere/a di fiducia (*)

Destinatari:

Ai componenti del C.U.G.. A tutti i dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti:

Comitato Unico di Garanzia; SIS e tutti i Servizi dell'Ente.

Indicatori

A6.1 e A6.2 Numero aggiornamenti effettuati/numero aggiornamenti richiesti

A6.3 Realizzazione/attivazione dello Sportello di ascolto per i 4 presidi di ERDIS = SI/NO

A6.4 Individuazione e incarico a Consigliere/a di fiducia=SI/NO

Tempi di realizzazione e target		
Target 2021	Target 2022	Target 2023



A6.1 e A6.2: 100% A6.3: SI (studio fattibilità) A6.4: Azione non prevista	A6.1 e A6.2: 100% A6.3: SI (sperimentazione) A6.4: SI (procedura)	A6.1 e A6.2: 100% A6.3: SI (effettivo, se positiva la sperimentazione) A6.4: SI (avvio incarico)
--	--	---

Costi presunti previsti
6.300 €/anno (2022 e 2023)

OBIETTIVO 7: MONITORAGGIO DEL PIANO
Descrizione: Ottimizzare la produzione statistica ai fini della migliore pianificazione delle azioni positive e per fornire supporto al C.U.G. - come previsto dalla Direttiva 2/2019: “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

Azioni previste:

A7.1 Assicurare la produzione di dati e informazioni necessari alla definizione del Piano triennale delle azioni positive

A7.2 Produrre dati statistici sul personale e sulla organizzazione del lavoro fruibili dal C.U.G., sulla base delle indicazioni contenute nella Direttiva 2/2019.

Destinatari:

Ai componenti del C.U.G..

Soggetti e Uffici coinvolti:

Comitato Unico di Garanzia; Servizio Gestione Risorse Umane; tutti i Servizi dell’Ente.

Indicatori

A7.1 e A7.2 Tempestività di produzione e di inoltro al C.U.G. di dati ed informazioni per il loro più efficace e produttivo utilizzo = SI/NO

Tempi di realizzazione e target		
Target 2021	Target 2022	Target 2023



A7.1 e A7.2: SI	A7.1 e A7.2: SI	A7.1 e A7.2: SI
------------------------	------------------------	------------------------

Costi presunti previsti
0,00 €/anno

5. DURATA DEL PIANO E PUBBLICAZIONE - CONCLUSIONI

Il presente Piano ha durata triennale (Anni 2021 – 2022 – 2023).

Il Piano, elaborato in maniera congiunta e in stretta collaborazione con il C.U.G., sarà pubblicato nella sezione del portale dell'Ente "Amministrazione Trasparente", sottosezione Provvedimenti e sulla home nella sezione dedicata al C.U.G., in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini. Sarà trasmesso via mail a tutto il personale e consegnato ai neoassunti di ERDIS.

Il C.U.G., entro il 31 marzo, deve presentare agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempimento dell'amministrazione. Tale relazione che, come disposto dalla direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la pubblica amministrazione - Sottosegretario delegato alle pari opportunità Ministero della Pubblica Amministrazione, deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Nel periodo di vigenza del P.T.A.P., pertanto, sarà effettuato il monitoraggio dello stato di attuazione e dell'efficacia delle azioni adottate e saranno raccolti, per il tramite del C.U.G., pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili contributi da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, agli eventuali aggiornamenti e/o alle integrazioni ritenuti necessari.

