



## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023 EX ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.**

### **Premessa**

Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue: il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”) ed in particolare l’art. 48 (“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”) dello stesso impone (..) ai comuni (..) di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella di “assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”. L’art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di “azioni positive”, intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro e la direttiva n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica (“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”), precisa ulteriormente quali siano queste misure, specificando gli ambiti “speciali” di azione su cui intervenire:

- la cultura organizzativa;
- le politiche di reclutamento e di gestione del personale;
- la formazione;
- l’organizzazione del lavoro.

Rilevante è altresì l’art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall’art. 21 della legge n. 183/2010) che prevede che “le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed 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 alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro" inoltre "le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al "benessere organizzativo", aprendo l'ambito di intervento ad azioni positive.

L'Agenzia ha costituito, in associazione con l'Autorità Distrettuale di Bacino del fiume Po, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

In continuità con i precedenti Piani, il Piano Triennale delle Azioni Positive di AIPo, predisposto per il triennio 2021 - 2023, rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente e nella comunità.

Il presente Piano si suddivide in quattro parti:

1. analisi della situazione del personale dipendente;
2. le attività e le azioni consolidate;
3. le azioni positive;
4. il monitoraggio e la trasparenza.

## 1. Analisi della situazione del personale dipendente.

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (inclusi i dirigenti), offre il seguente quadro di raffronto:

**TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età	UOMINI						DONNE					
	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	15	53	85	32	185	96,35%	12	34	48	15	109	94,78%
Part Time >50%									5	1	6	5,22%
Part Time <50%		3	4		7	3,65%						
<b>Totale</b>	15	56	89	32	192	100,00%	12	34	53	16	115	100,00%
<b>Totale %</b>	307	4,89%	18,24%	28,99%	10,42%	62,54%	3,91%	11,07%	17,26%	5,21%	37,46%	100,00%

**TABELLA 1.2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	20	48,78%	21	51,22%	41	100,00%
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	37	74,00%	13	26,00%	50	100,00%
<b>Totale personale</b>	57		34		91	
<b>% sul personale complessivo</b>		62,64%		37,36%		100,00%

**TABELLA 1.3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età	UOMINI						DONNE					
	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello												
Inferiore a 3 anni	1	2			3	1,63%	7	1			8	7,08%
Tra 3 e 5 anni	5	2	1		8	4,35%	3	6			9	7,96%
Tra 5 e 10 anni	3	2	1		6	3,26%	2	1			3	2,65%
Superiore a 10 anni	6	49	83	29	167	90,76%		24	53	16	93	82,30%
<b>Totale</b>	15	55	85	29	184	100,00%	12	32	53	16	113	100,00%
<b>Totale %</b>	297	5,05%	18,52%	28,62%	9,76%	61,95%	4,04%	10,77%	17,85%	5,39%	38,05%	100,00%

**TABELLA 1.4 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	7	77,78%	2	22,22%	9	100,00%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	7		2		9	
<b>% sul personale complessivo</b>		77,78%		22,22%		100,00%

**TABELLA 1.5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	45	73,77%	16	26,23%	61	100,00%
Diploma di scuola superiore	103	65,19%	55	34,81%	158	100,00%
Laurea	12	54,55%	10	45,45%	22	100,00%
Laurea magistrale	19	39,58%	29	60,42%	48	100,00%
Master di I livello	5	71,43%	2	28,57%	7	100,00%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca			1	100,00%	1	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>184</b>		<b>113</b>		<b>297</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>61,95%</b>		<b>38,05%</b>		

**TABELLA 1.6 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso n.5 Funz.Tecnici	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
Concorso n. 15 Istrut.tecn.	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
Concorso n. 1	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	D
<b>Totale personale</b>	<b>5</b>		<b>4</b>		<b>9</b>		
<b>% sul personale</b>		<b>55,56%</b>		<b>44,44%</b>		<b>100,00%</b>	

Come si vede dalla tabella 1.1, le donne, su cui gravano tradizionalmente in misura predominante gli impegni di cura familiare, rappresentano oggi il 37,46% del personale dell'ente. La minore incidenza del personale di genere femminile si può in parte spiegare con la natura essenzialmente tecnica delle funzioni esercitate da AIPo, che opera nel settore della difesa del suolo, della tutela dal rischio idraulico e della protezione civile. Infatti, il personale di profilo tecnico corrisponde a circa i due terzi di tutto il personale mentre la componente amministrativa, dove la presenza femminile è maggioritaria, rappresenta solo un terzo.

L'età media del personale è molto elevata. Il 61,62 % del personale dipendente ha più di 50 anni di età anagrafica: di questi, pari a n. 183 unità, il 62,30% (n.114) sono uomini ed il 37,70% (n. 69) sono donne. L'Agenzia, pertanto, si trova e si troverà nei prossimi anni a fronteggiare un massiccio esodo di personale verso la pensione. In questa prospettiva, AIPo ha programmato e sta attuando

un importante piano dei fabbisogni di personale che nel triennio 2020 - 2022 comporterà l'assunzione di più di 60 dipendenti, di cui altre due terzi di profilo tecnico.

## 2. Le attività e le azioni consolidate

Nell'organizzazione e gestione del personale l'Agenzia si attiene ai principi di imparzialità, trasparenza, non discriminazione e pari opportunità, anche in una prospettiva di genere, di conciliazione vita-lavoro e di benessere organizzativo.

Molti istituti attinenti alle tematiche trattate nel presente documento e previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, sono da anni applicati presso l'Agenzia:

### a) **Pari opportunità e trattamenti non discriminatori**

- Nella composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione vengono rispettate le disposizioni vigenti, con la presenza di componenti di entrambi i sessi in misura equilibrata (v. Tab. 1.6).
- i requisiti per l'accesso all'impiego nei pubblici concorsi sono definiti senza alcuna forma di discriminazione riguardante il sesso, l'età, le condizioni economico-sociali, la razza e le opinioni politiche e sindacali. Sono previste agevolazioni durante lo svolgimento delle prove concorsuali a favore dei candidati disabili.
- gli incarichi dirigenziali e delle posizioni organizzative sono conferiti secondo i criteri stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali e aziendali. Attualmente, nelle posizioni dirigenziali è prevalente la componente maschile (77,78%) rispetto a quella femminile (22,22%) mentre a livello di posizioni organizzative la presenza delle donne è del 51,22%, un dato molto superiore all'incidenza percentuale del genere femminile sul totale del personale.
- gli sviluppi di carriera del personale (progressioni verticali e orizzontali) sono gestiti in modo trasparente e in base a criteri legati al merito ed all'esperienza, con esclusione di qualsiasi discriminazione, anche di genere.

### b) **Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.**

- nell'annualità 2019 vi è stato un incremento nell'utilizzo del telelavoro, per un totale di 15 postazioni, assegnate in modo trasparente a seguito di avviso pubblico ed in base a

criteri selettivi finalizzati a favorire i dipendenti con figli in età scolare o che sono disabili o assistono congiunti disabili o che devono affrontare lunghi tragitti per recarsi al lavoro. Nel corso del 2020, il telelavoro è stato assorbito dallo smart working previsto dalla normativa emergenziale quale misura per arginare la diffusione del Covid-19 ed è stato concesso per la gran parte delle attività lavorative che possono essere svolte a distanza.

- l'orario di lavoro vigente prevede fasce di flessibilità in entrata ed in uscita. Per alcune categorie di dipendenti (figli in età scolare, distanza dalla sede di lavoro, particolari esigenze familiari) possono essere attivate, a richiesta, forme ulteriori di flessibilità straordinaria. Inoltre è prevista la possibilità di cumulare un credito o un debito orario fino a 30 ore (c.d. flessibilità positiva/negativa).
- è applicato il rapporto di lavoro part time, utilizzato dal 5,22% delle lavoratrici e dal 3,65% dei lavoratori.

#### c) **Welfare aziendale e benessere organizzativo**

- a partire dal 2019 è attiva a favore di tutti i dipendenti una polizza sanitaria con onere a carico dell'Agenzia. E' prevista la possibilità di estensione della copertura assicurativa ai familiari, con onere a carico degli assicurati.
- a partire dal 2019 è stato attivato un Progetto di Mobilità Ecosostenibile, finalizzato a ridurre dell'utilizzo del mezzo proprio dei dipendenti per lo spostamento casa-lavoro, che prevede l'acquisto di abbonamenti e titoli di viaggio relativi agli spostamenti con mezzi pubblici (treno e autobus urbano/extraurbano) con onere a carico di AIPo pari all'85% del costo degli abbonamenti. Attualmente ne beneficiano n. 34 dipendenti, di cui n. 22 Femmine (pari al 64,70%) e n.12 Maschi (pari al 35,30%).

#### d) **Formazione**

- Nel corso del 2020 sono stati erogati ai dipendenti n. 23 corsi di formazione, di cui n. 5 fruiti in presenza e i restanti in modalità telematica nel corso del periodo emergenziale dovuto al Covid-19. Le tematiche formative hanno riguardato l'aggiornamento professionale, lo smart working, la trasparenza, la legalità e l'anticorruzione.

### 3. Le azioni positive

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

Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi a seguito emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

In linea generale rimangono valide le attività e le azioni già consolidate in AIPO e specificate nel precedente paragrafo. Alcune di esse, eventualmente parzialmente modificate, sono ritenute comunque di particolare interesse e meritevoli di essere riproposte anche nel triennio 2021 - 2023.

### **Obiettivi triennio 2021/2023**

<b>Obiettivo/Azione n. 1 – Welfare aziendale e benessere organizzativo</b>	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivo/i	a) Progetto di Mobilità Ecosostenibile finalizzato a ridurre dell'utilizzo del mezzo proprio dei dipendenti per lo spostamento casa-lavoro, che prevede l'acquisto di abbonamenti e titoli di viaggio relativi agli spostamenti con mezzi pubblici (treno e autobus urbano/extraurbano) con onere a carico di AIPO pari all'85%. b) Polizza sanitaria a beneficio dei dipendenti con onere a carico dell'Agenzia
Protagonisti	Mobility Manager, Servizio Acquisti, Servizio Risorse Umane.
Tempi	2021/2023

<b>Obiettivo/Azione n. 2 – Mappatura dello stato di benessere di tutti i dipendenti</b>	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivo/i	Mappatura dello stato di benessere di tutti i dipendenti
Protagonisti	CUG, Servizio risorse Umane

Tempi	2021/2023
-------	-----------

<b>Obiettivo/Azione n. 3 – Formazione</b>	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivo/i	Preparazione e organizzazione di specifici corsi su materie inerenti le politiche di genere, la lotta alle discriminazioni, nonché integrazioni di conoscenze professionali necessarie legate al proprio profilo professionale
Protagonisti	Servizio Risorse Umane, CUG, Dirigenti.
Tempi	2021/2023

<b>Obiettivo/Azione n. 4 – Smart working post emergenza Covid-19</b>	
Destinatari	Tutti i dipendenti, con particolare riguardo ai soggetti in condizione di fragilità
Obiettivo/i	Potenziamento della modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, estesa ad almeno il 60% dei lavoratori la cui mansioni possono essere svolte a distanza.
Protagonisti	Servizi informatici, Direzione, Dirigenti.
Tempi	2021/2023

<b>Obiettivo/Azione n. 5 – Istituzione della Consigliera di fiducia</b>	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivo/i	Istituzione della consigliera di fiducia, vale a dire una figura professionale, interna o esterna, incaricata di fornire ascolto, consulenza e assistenza alle lavoratrici ed ai lavoratori nei casi di mobbing, molestie sessuali, morali o comportamenti discriminatori o altro fattore di disagio lavorativo.

	*L'istituzione della consigliera di fiducia avrà luogo dietro proposta del CUG, previa valutazione del medesimo Comitato circa la ricorrenza in AIPO di situazioni organizzative, ambientali o soggettive che rendano opportuna e utile l'attivazione di tale figura.
Protagonisti	CUG, Servizio risorse Umane, Direzione.
Tempi	2021/2023

#### 4. Monitoraggio e trasparenza

L'attività di verifica attuativa del Piano delle Azioni Positive sarà svolta mediante l'invio da parte del CUG di apposita relazione agli organi di vertice dell'Ente, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019, nonché mediante attività di monitoraggio da parte del medesimo CUG con il duplice scopo di esercitare un controllo sul processo attivato e di misurare l'impatto delle azioni poste in atto.

Il Piano, definitivamente approvato con delibera del Comitato di Indirizzo, sarà inviato alla Consigliera di Parità della Provincia di Parma e della Regione Emilia Romagna.

Il Piano sarà altresì pubblicato nel sito aziendale – Sezione Trasparenza,, nonché nella Intranet – Documenti Istituzionali – Disposizioni e Direttive.

Il presente Piano ha durata sino al 31.12.2023.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili contributi da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, agli aggiornamenti e/o alle integrazioni ritenuti necessari.