

DETERMINA DIRIGENZIALE n. 54 del 31/01/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE IN VIA D'URGENZA DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022 - 2024.

Direzione

IL DIRIGENTE

VISTI:

- il D.Lgs. n. 112/98;
- il D.P.C.M. del 27.12.2002;
- l'Accordo Costitutivo dell'Agenzia Interregionale per il fiume Po (AIPO) del 02/08/2001, recepito attraverso l'emanazione di specifiche leggi dalle Regioni Emilia-Romagna, Lombardia, Piemonte, Veneto;
- la delibera del Comitato di Indirizzo n. 30 in data 19/10/2016 con la quale è stato approvato il nuovo Assetto Organizzativo dell'Agenzia;
- la delibera del Comitato di Indirizzo n. 36 del 28/10/2021 ad oggetto "Strutture organizzative - provvedimenti." con la quale si è deliberato, tra le altre cose:
- di modificare la Struttura dirigenziale "Direzione Centrale Affari Generali, Gare e Contratti, Personale" evolvendola in "Direzione Centrale Gare e Contratti, Economato e Acquisti, Risorse Umane";
- di istituire il nuovo Ufficio "Formazione generale e specifica PNRR, Albo dei formatori e Benessere organizzativo";

RICHIAMATA:

- la deliberazione n. 2 del 03.05.2018 con la quale il Comitato di Indirizzo ha nominato quale Direttore dell'Agenzia il Dott. Ing. Luigi Mille, prorogato fino al 31/03/2022 con delibera del Comitato di Indirizzo n. 46 del 17/12/2021;
- la disposizione direttoriale n. 3441 del 30/12/2021 con la quale il Direttore ha attribuito alla Dott. ssa Mariantonietta Calasso l'incarico di Posizione Organizzativa relativa all'Ufficio "Formazione generale e specifica PNRR, Albo dei formatori e Benessere organizzativo", assegnandola temporaneamente alle dipendenze funzionali del dirigente della Direzione Centrale Gare e Contratti, Economato e Acquisti, Risorse Umane;

CONSIDERATO che il d.lgs. 198/2006, avente ad oggetto "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" a norma dell'art. 6 della legge 246/2005, e in particolare l'art 48 "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*", impone alle Amministrazioni dello Stato, alle province, ai comuni e agli altri enti pubblici non economici di predisporre un proprio "*Piano Triennale di Azioni Positive*";

EVIDENZIATO che il "Piano Triennale delle Azioni Positive" deve considerarsi un documento

programmatico finalizzato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, il cui obiettivo è la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e il perseguire del benessere organizzativo;

VISTO l'art. 57 del d.lgs. 165/2001, novellato dall'art. 21 della legge 183/2010, che prevede per le pubbliche amministrazioni la costituzione al proprio interno del "Comitato per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)", che sostituisce e unifica le competenze prima attribuite ai comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, assorbendone le relative funzioni;

RICHIAMATA la Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministero della Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", come modificata dalla successiva Direttiva n. 2 del 26/07/2019;

RICHIAMATA la Determina Direttoriale n. 1662 del 18/12/2019 con la quale l'Agenzia ha confermato la scelta di costituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG) in associazione con l'Autorità di Bacino del fiume Po, anche per il quadriennio 2020 - 2023;

ATTESO che l'Agenzia con deliberazione del C.d.I. n. 41 del 29 dicembre 2020, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2021 - 2023";

DATO ATTO che il suddetto Piano triennale è soggetto ad approvazione e/o aggiornamento entro il 31 gennaio di ciascun anno;

CONSIDERATO che la P.O. "Formazione generale e specifica PNRR, Albo dei formatori e Benessere organizzativo" ha elaborato uno schema di "Piano delle Azioni Positive 2022 - 2024" che non rappresenta un semplice aggiornamento del precedente ma un Piano con una nuova impostazione, finalizzato a garantire con maggiore efficacia gli obiettivi della piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e del benessere organizzativo;

CONSIDERATO che lo schema del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 - 2024 è stato sottoposto all'attenzione del CUG dell'Agenzia in data 26/01/2022, il quale ha espresso in pari data il proprio parere favorevole;

PRESO ATTO che è stato inviato alle rappresentanze sindacali copia della bozza del suddetto Piano in data 27/01/2022 a titolo di informazione preventiva e che non sono pervenuti contributi integrativi al riguardo;

DATO ATTO, inoltre, che il suddetto schema di Piano triennale è stato trasmesso in data 27/01/2022 alla Consigliera di Parità della Provincia di Parma, la quale ha espresso parere favorevole in data 28/01/2022;

OSSERVATO che il Comitato d'Indirizzo dell'Agenzia, organo competente all'approvazione del Piano in questione, non ha in calendario delle riunioni nel corrente mese di gennaio, per cui al fine di rispettare la scadenza del 31/01/2022 si rende necessario procedere in via d'urgenza all'approvazione del Piano delle Azioni Positive 2022 - 2024 con determinazione direttoriale/dirigenziale, salvo ratifica da parte del Comitato d'Indirizzo in occasione della sua prima riunione utile;

VERIFICATO in adempimento all'art. 5 del "Regolamento dei controlli interni" approvato con deliberazione n. 20 del 26.10.2018 del Comitato di Indirizzo quanto segue:

- la regolarità dell'istruttoria eseguita dall'ufficio;
- il rispetto della tempistica prevista per Legge;
- l'idoneità del presente atto a perseguire gli interessi generali dell'azione amministrativa;
- la conformità a Leggi, Statuto e Regolamenti;

ACQUISITA altresì la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi, anche potenziali, rispetto ai

procedimenti amministrativi assegnati presso l'Ufficio "Formazione generale e specifica PNRR, Albo dei formatori e Benessere organizzativo" resa dalla dott.ssa Mariantonietta Calasso, Responsabile del procedimento;

Tutto ciò premesso e per quanto sopra esposto,

DETERMINA

1. Di approvare in via d'urgenza il Piano delle Azioni Positive 2022 – 2024, nel testo di cui allegato "A" alla presente determinazione e che ne fa parte integrante e sostanziale;
2. Di sottoporre all'approvazione per ratifica il suddetto Piano al Comitato d'Indirizzo in occasione della sua prima riunione utile;
3. Di pubblicare l'allegato "A" alla presente deliberazione nel sito Istituzionale dell'Agenzia – Sezione Amministrazione Trasparente, oltre che nella sezione riservata al CUG;

DICHIARA

Mediante l'approvazione della sottoscrizione:

- di non essere in situazioni di conflitto di interesse tali da impedire l'adozione del presente atto, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 introdotto dalla legge 190/2012 (art.1, comma 41);
- di accertare, ai sensi del D.L. n. 174/12, la regolarità amministrativa del presente provvedimento il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del medesimo.

IL DIRIGENTE (Direzione)
Firmato digitalmente da Luigi Mille

Si dichiara che sono parte integrante del presente provvedimento gli allegati riportati a seguire ¹, archiviati come file separati dal testo del provvedimento sopra riportato:

1. Piano_Triennale_delle_Azioni_Positive_2022_-_2024_def.pdf



¹ L'impronta degli allegati rappresentata nel timbro digitale QRCode in elenco è quella dei file pre-esistenti alla firma digitale con cui è stato adottato il provvedimento

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022 – 2024

Premessa

Il Piano triennale delle Azioni Positive previsto dall'art. 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006, c.d. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", è disciplinato dalla direttiva del Ministero della Funzione pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia delle amministrazioni pubbliche", -già regolamentati dalla direttiva del 4 marzo del 2011. Per effetto delle disposizioni citate, entro il 31 gennaio, deve essere aggiornato annualmente.

Entro il 1° marzo di ciascun anno l'amministrazione di appartenenza dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – dipartimento della funzione pubblica e dipartimento per le pari opportunità – dati statistici (analisi quantitativa del personale, retribuzioni medie, bilancio di genere, ecc...), la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese, la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi.

Le informazioni predette confluiscono integralmente in allegato **alla relazione che il CUG predispone entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del CUG**. La relazione viene presentata, agli organi di indirizzo politico – amministrativo e trasmessa anche al nucleo di valutazione.

Inoltre, la direttiva 2/2019 stabilisce che il PTAP possa prevedere un collegamento con la valutazione della *performance*. E' possibile in tal modo, effettuare una verifica sullo "stato di salute" dell'Ente e confrontarlo sulla base degli indirizzi strategici adottati (*performance* di Ente).

Le finalità perseguite dalla direttiva possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica,
- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- rafforzare il ruolo del CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- sollecitare la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale del Paese.

La direttiva, per raggiungere gli obiettivi che si propone, prevede **5 LINEE DI AZIONE** a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche:

1. PIANI TRIENNALI AZIONI POSITIVE

2. RAFFORZAMENTO DEI CUG E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI
3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO
5. POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

1. Piano triennale delle azioni positive

Il presente aggiornamento è adottato nelle more della definizione del nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate ad adottare ex

articolo 6, comma 2, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113).

In virtù di tale previsione normativa, il PIAO, infatti, deve definire tra l'altro *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi"* (secondo quanto disposto dalla lettera g del comma 2, del sopra citato articolo) ed è destinato a sostituire anche i Piani di Azioni Positive, in un'ottica di semplificazione dei molteplici analoghi adempimenti che le PA sono attualmente chiamate a svolgere.

Occorre tuttavia, attendere ancora qualche tempo prima di qualche giorno per **conoscere le norme attuative** e di abrogazione delle disposizioni che disciplinano i flussi programmatori unificati in un unico documento.

In attesa dei decreti del P.R. recanti gli adempimenti dei piani assorbiti nel PIAO, esso dovrebbe assorbire e sostituire:

- Piano delle performance
- Piano operativo del lavoro agile (Pola)
- Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)
- Piano delle azioni positive per la parità di genere (PTAP)

2. Rafforzamento dei CUG e contrasto alle discriminazioni

Su scala nazionale, in linea con quanto definito nell'ambito dello strumento Next Generation EU, il Piano Nazione di Ripresa e Resilienza, è stata posta la parità di genere come una delle tre priorità trasversali a tutte le missioni del programma, prevedendo di "mettere la parità di genere come criterio di valutazione di tutti i progetti (gender mainstreaming) e promuovendo una strategia integrata di riforme, istruzione e investimenti in infrastrutture sociali e servizi di supporto".

L'obiettivo è di mettere in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del plurilinguismo ...Mai come in questo momento storico, i cui molte certezze e paradigmi hanno subito un contraccolpo e sono stati sottoposti al vaglio del dubbio, si avverte il bisogno di una comunità non solo inclusiva, che non discrimini, ma che dimostri di saper fare di più: essere capace di percepire le differenze come un valore etico e una ricchezza da mettere a frutto.

La nuova legge 162/2021 "modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo" rafforza l'attenzione sulle varie forme di discriminazione, diretta ed indiretta tra uomini e donne sul lavoro. Un'apposita norma considera discriminatorio, e dunque illecito, ogni atto organizzativo che <<in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale e familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- una posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- una limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali,
- una limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Al di là delle differenze retributive, si punta, quindi, a rimuovere le circostanze che possono determinare penalizzazioni alle donne sul lavoro, in modo da continuare a colmare il divario di genere sotto ogni profilo.

AZIONE 1.: percorso formativo dedicato ai/alle componenti del CUG

Periodo di realizzazione: entro il 31/12/2022

Si tratta di un'attività rivolta ai/alle componenti del CUG (effettivi/e e supplenti), da realizzarsi con la collaborazione alternativa di professionisti/e, società di formazione anche in collaborazione con l'ufficio della Consigliera di Parità territorialmente competente, con la rete dei CUG presenti sul territorio, la rete nazionale dei CUG, avente ad oggetto l'approfondimento della normativa di settore, la prevenzione dei fenomeni di discriminazione diretta ed indiretta, lo sviluppo di programmi di azione all'interno delle organizzazioni (che favoriscano l'attenzione alle "differenze" e permettano di contrastare gli stereotipi e la loro formazione e trasmissione).

AZIONE 2.: bandi di gara – introduzione di meccanismi di premialità

Periodo di realizzazione: entro il 31/12/2023

Introduzione nei bandi di gara/lettere di invito relativi alle procedure previste dal PNRR, di misure premiale per gli operatori economici che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, dimostrino di operare con attività orientata a criteri di parità, di inclusione lavorativa di persone con disabilità, di giovani con età inferiore ai 36 anni e di donne. La normativa (decreto adottato dalla presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento pari Opportunità del 7 dicembre 2021), infatti prevede il riconoscimento di un punteggio premiale per la valutazione delle procedure finanziate con le risorse del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e Piano Nazionale degli Investimenti Complementari (PNC): "Compatibilmente con il diritto dell'Unione europea e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, le amministrazioni aggiudicatrici indicano nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere i criteri premiali che intendono applicare alla valutazione dell'offerta in relazione al possesso da parte di aziende private, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, della certificazione della parità di genere".

In base agli esiti dell'applicazione dei suddetti meccanismi di premialità agli appalti finanziati dal PNRR e PNC, si valuterà l'opportunità e la possibilità giuridica di estenderli anche agli appalti ordinari.

In collaborazione con gli uffici gare e contratti degli Enti.

AZIONE 3.: promozione e diffusione tra i/le dipendenti dell'attività del CUG

Periodo di realizzazione: nel triennio di riferimento

Promuovere la conoscenza dell'attività del CUG attraverso diverse modalità e canali comunicativi.

- Pubblicazione e diffusione delle iniziative del Cug attraverso l'aggiornamento costante della sezione dei siti WEB dedicati;
- Informativa al personale dipendente delle iniziative in corso sulle reti intranet, incontri dedicati a singoli settori/uffici.

3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO. BENESSERE LAVORATIVO E

CONTRASTO ALLO STRESS LAVORO CORRELATO.

AZIONE 1.: costituzione di gruppo di lavoro dedicato

Periodo di realizzazione: nel triennio di riferimento

Sollecitazione alla costituzione da parte dell'Ente di un gruppo di lavoro dedicato, intersettoriale e trasversale, con specifiche competenze tecniche che contribuisca alla redazione di progetti per la riduzione delle criticità derivanti dallo stress-lavoro correlato e predisposizione/aggiornamento di un piano di miglioramento in collaborazione con l'RSPP e il DPO.

AZIONE 2.: Consigliera di fiducia/Sportello di ascolto

Periodo di realizzazione: nel triennio di riferimento

Promozione di indagine conoscitiva rivolta al personale dipendente dell'Ente, al fine di verificare la concreta necessità di dotarsi di organismi e/o modalità di gestione del conflitto al fine di favorire un clima di lavoro positivo e collaborativo.

Predisposizione dei questionari/interviste da sottoporre al personale dipendente e relazione al personale dirigente degli esiti dell'indagine. Predisposizione delle determinazioni conseguenti.

4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO.

AZIONE 1.: consolidamento del lavoro agile dopo la fase di sperimentazione

Periodo di realizzazione: entro il 31/12/2022

E' un'attività necessaria all'evoluzione del modello derivato dalla gestione pandemica. La nuova fase che si è aperta con il rientro in presenza consente un ritorno pieno al principio fondamentale della volontarietà dell'accesso al lavoro agile, che è disponibile per tutti i lavoratori a tempo pieno o part time, a termine o a tempo indeterminato. Al contempo, è necessario porre attenzione alle attività che possono essere effettuate in modalità agile, orientate al raggiungimento di obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, che sarà necessario conciliare con le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori.

Occorrerà pertanto, individuare soluzioni finalizzate ad ampliare gli strumenti di conciliazione lavoro-famiglia: strategico è in tal senso il ruolo del personale dirigente. Un buon clima lavorativo è caratterizzato soprattutto dalla capacità di gestire un *team* e di motivarlo, orientandone il modo di lavorare, e di rapportarsi con i clienti interni ed esterni, anche mediante una comunicazione efficace che metta il personale dipendente nelle condizioni di conoscere e condividere gli obiettivi.

Individuare soluzioni finalizzate ad ampliare gli strumenti di conciliazione lavoro-famiglia, prevedendo una specifica modalità di riconoscimento del/della dirigente che favorirà e promuoverà buone prassi. Eventuale inserimento di apposito punteggio da assegnare al personale dirigente per la promozione di buone prassi *work-life balanced* da parte della Direzione Generale e del OIV/Nucleo di valutazione.

5. POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE.

AZIONE 1.: consolidamento ed ampliamento del *welfare* aziendale

Periodo di realizzazione: entro il 31/12/2023

Prosecuzione del progetto di mobilità ecosostenibile finalizzato a ridurre l'utilizzo del mezzo proprio del personale dipendente per lo spostamento casa – lavoro, che prevede l'acquisto di abbonamenti e titoli di viaggio dei mezzi pubblici con onere a carico dell'Ente (pari all'85%), e prosecuzione delle polizze sanitarie a beneficio del personale dipendente con oneri a carico dell'Ente.

Sollecitazioni rivolte al personale dipendente al fine di implementare in modo condiviso le misure di *welfare* già previste.

AZIONE 2.: percorso formativo dedicato ai/alle dipendenti nuovi/e assunti/e

Periodo di realizzazione: entro il 31/12/2022

Attività rivolta ai colleghi e colleghe di AIPo, che negli ultimi mesi del 2021 e nel corso del 2022 sono stati/e e saranno assunti/e nell'organico degli Enti per sensibilizzare alla differenza di genere ed alla tutela del principio di non discriminazione e in generale ad aumentare l'*empowerment* ed il senso di appartenenza alle organizzazioni.

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO.

NOTE CONCLUSIVE.

Nelle more della definizione del nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate ad adottare ex articolo 6, comma 2, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113), competerà primariamente al CUG l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano, che ne relazionerà periodicamente alla Direzione Generale degli Enti al fine di intervenire tempestivamente con azioni correttive qualora si riscontrassero discostamenti rispetto alla tempistica di realizzazione dello stesso, anche parziali.

Ogni anno il CUG stenderà una breve relazione circa gli esiti delle azioni previste che sarà trasmessa alle D.G. degli Enti.