



Azienda Regionale
per il Diritto agli Studi Superiori
www.er-go.it
direzione@er-go.it

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018-2020

INDICE	
FONTI NORMATIVE	2
PREMESSA	3
ANALISI DEL CONTESTO FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 01/04/2018 IN OTTICA DI GENERE	6
MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E CATEGORIA ECONOMICA DI APPARTENENZA.....	7
MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA'	7
MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E PER UTILIZZO PERMESSI LEGGE 104/92.....	8
MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E FRUIZIONE DEL RAPPORTO... DI LAVORO PART-TIME.....	8
ANALISI.....	8
OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE.....	9
CONCILIAZIONE VITA E LAVORO	9
BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	10
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE	11
MONITORAGGIO DEL PIANO.....	11
DURATA.....	12

FONTI NORMATIVE

D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

Legge Regionale Emilia Romagna n. 43 del 26 novembre 2001 "Testo Unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia- Romagna"

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità"

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "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"

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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"

Legge Regionale Emilia Romagna n. 6 del 27 giugno 2014, "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere"

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti

all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**)

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse da ER.GO per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

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

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

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea e accrescono l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni, migliorando la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

In particolare l'adempimento normativo di individuazione di azioni positive in questo ambito si inserisce in un contesto culturale propizio all'interno di ER.GO, non solo per quanto attiene all'organizzazione interna, ma anche nell'erogazione dei servizi agli studenti.

ER.GO :

- con Determinazione del Direttore n. 67 del 23/05/2013 ha nominato i componenti del Comitato Unico di Garanzia, dove alcuni principi e compiti sono stati approvati, tra i quali:

a) verifica su:

- 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 o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro

- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo nonché di promozione della salute organizzativa;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing);

b) promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;

c) diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sulle questioni delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità regionale;

- l'8/10/2013, ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

- il 17/04/2014 con Delibera del Consiglio n. 25 è stato approvato il Codice di Comportamento di ER.GO; il quale enuncia gli aspetti fondamentali e valoriali che garantiscono il perseguimento delle pari opportunità.

In particolare dell'art.3 del sopra citato Codice di Comportamento dedicato ai *Principi* si richiamano i seguenti punti h), i) e l) particolarmente significativi che prevedono quanto segue:

h) rispetto: costruire relazioni fondate sul reciproco riconoscimento e la collaborazione, per promuovere la pari dignità d'ognuno;

i) miglioramento: contribuire alla innovazione e all'efficienza dei processi e delle prestazioni, anche attraverso la programmazione delle attività e l'armonizzazione, nell'ambito delle modalità flessibili di erogazione della prestazione lavorativa richiesta dal collaboratore per conciliare i tempi di vita e di lavoro;

l) responsabilità sociale: impegnarsi a:

..

b) tenere comportamenti coerenti con la propria funzione sociale, con la tutela dell'ambiente, con le responsabilità verso la comunità locale e le generazioni future;

c) favorire il dialogo interculturale e rispettare la diversità culturale;

d) favorire la solidarietà nei confronti delle persone più vulnerabili o più esposte a rischio di esclusione sociale;

e) garantire pari opportunità e parità di genere, evitando ogni forma di emarginazione professionale e sociale.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 di ER.GO, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, situazioni di malessere e disagio.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

Inoltre il presente Piano tiene conto della profonda riorganizzazione che l'Azienda ha subito a seguito di approvazione della L.R. 6 del 2015 che ha introdotto modifiche rilevanti sull'assetto della governance aziendale. E' cambiato il modello organizzativo del vertice aziendale, questo cambiamento si è riverberato su tutta la struttura organizzativa.

Per affrontare il suddetto cambiamento l'Azienda ha avviato un progetto, realizzato unicamente con competenze interne, che ha previsto la partecipazione attiva di tutti i collaboratori di ER.GO ed è stato presentato alla RSU e alle organizzazioni sindacali nel 2015.

L'iter della prima fase del progetto si è sviluppata e conclusa dall'autunno del 2015 fino al mese di aprile 2016, coinvolgendo in diversi gruppi tutti i collaboratori aziendali, al fine di far emergere aspettative, suggerimenti e proposte per la riorganizzazione dei processi e quindi delle soluzioni organizzative da adottare, mentre l'ulteriore fase ha portato ad un'analisi dettagliata di tutti i processi organizzativi di ER.GO e si è conclusa nel mese di luglio 2016.

Nella descrizione dettagliata dei processi organizzativi sono stati rilevati gli input e gli output, oltre che i punti di forza e le criticità e la descrizione completa di ogni singolo processo e tale attività è stata effettuata dai responsabili di uffici e servizi con la collaborazione e il coinvolgimento di tutti i collaboratori.

Al termine del suddetto processo e dell'analisi dei processi organizzativi l'Azienda ha potuto quindi adottare l'atto di approvazione del nuovo impianto organizzativo (determine del Direttore n. 215 del 2016 e n. 225 del 2016).

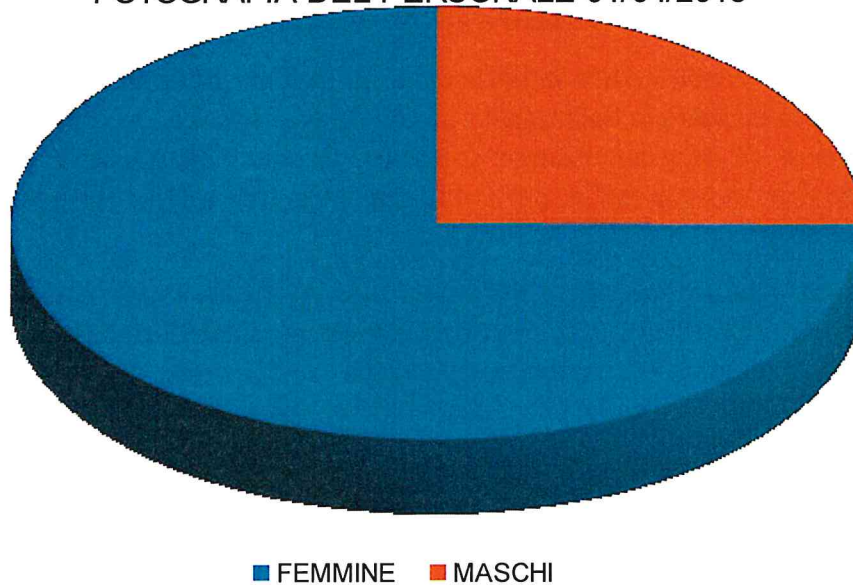
Il Piano delle Azioni Positive è preceduto dalla necessaria analisi di contesto del personale dipendente che viene trattata nel paragrafo successivo.

ANALISI DEL CONTESTO FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 01/04/2018 IN OTTICA DI GENERE

I Dipendenti a tempo indeterminato (tempo pieno e part-time) di ER.GO al 01/04/2018 risultano complessivamente pari a 143 unità, compresi due Dirigenti di cui uno ricopre il ruolo di Direttore (36 uomini e 107 donne).

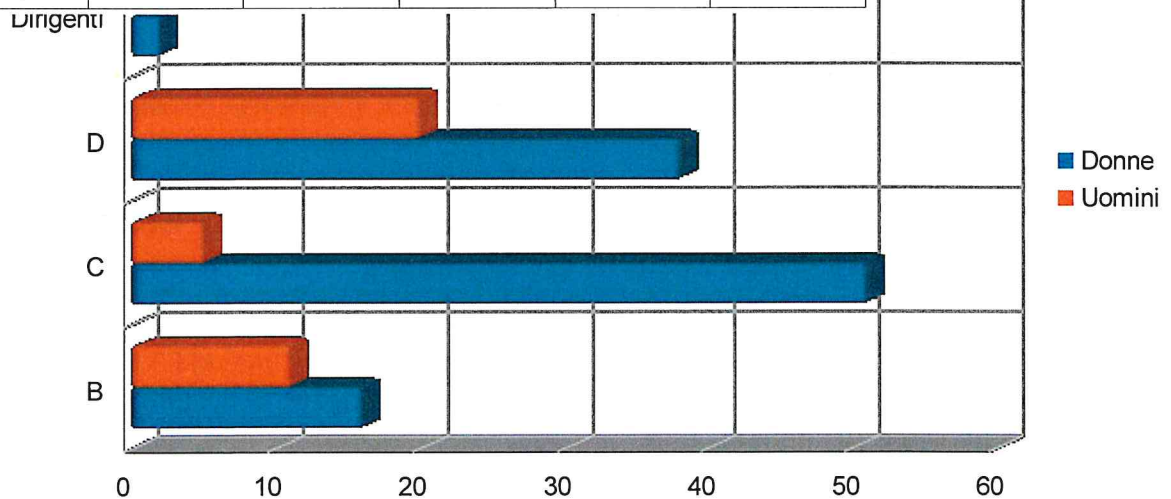
Le donne sono dunque pari al 75% del totale dei dipendenti.

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE 01/04/2018



MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E CATEGORIA ECONOMICA DI APPARTENENZA

GENERE	CATEGORIE				Totale
	B	C	D	Dirigenti	
Donne	16	51	38	2	107
Uomini	11	5	20	0	36
Totale	27	56	58	2	143



Per la categoria economica C il 91% dei posti nella categoria è ricoperto da donne, e tra i dipendenti di categoria D il 66% sono donne. Le posizioni dirigenziali sono 2, entrambe ricoperte da figure femminili, di cui una ricopre il ruolo di Direttore.

MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA'

Sono attualmente attribuite n. 27 incarichi di responsabilità tra Posizione Organizzativa e Alta Professionalità, dei quali 19 a titolarità femminile e 8 maschile con una percentuale di incidenza femminile sui 27 incarichi pari al 70%.

GENERE	CATEGORIE		Totale
	AP	PO	
Donne	8	11	19
Uomini	4	4	8
Totale	12	15	27

MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E PER UTILIZZO PERMESSI LEGGE 104/92

I dati della tabella sotto si riferiscono al valore assoluto dei dipendenti, diviso per genere, che fruiscono di permessi lavorativi relativi all'applicazione della Legge 104/92. Il periodo preso in considerazione è stato il primo trimestre del 2018 (gen/mar).

	Uomini	Donne	Totale
Categoria B	1	1	2
Categoria C	0	3	3
Categoria D	4	2	6
Dirigente	0	1	1
Totale	5	7	12

Usufuiscono dei permessi lavorativi relativi all'applicazione della L.104/92 12 dipendenti che rappresentano l'8% del personale complessivo.

MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E FRUIZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME

	Donne	Uomini	Totale
Part time	5	3	8

Usufuiscono del Part Time solamente il 6% dei dipendenti.

ANALISI

Da un'analisi e considerazione dei dati sopra riportati si possono trarre alcune considerazioni:

1. Le donne rappresentano la percentuale più rilevante dei dipendenti aziendali pari al 75%.
2. La scelta del rapporto di lavoro part-time è ristretta a 8 dipendenti, di cui il 63% donne. Questa bassa percentuale è probabilmente dovuta, oltre che per ragioni economiche, anche al fatto che l'Azienda per prassi ha sempre concesso la massima flessibilità dell'orario di lavoro, previo accordi con la dirigenza.
3. Le posizioni di responsabilità sono prevalentemente assunte da donne: entrambi i dirigenti sono donne e il 70% degli incarichi di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità è ricoperto da donne.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Il Piano di azioni positive 2016/2018 riconosce come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità e libertà delle lavoratrici e dei lavoratori e si propone i seguenti obiettivi nelle seguenti macro aree:

- 1. CONCILIAZIONE VITA E LAVORO**
- 2. BENESSERE ORGANIZZATIVO**

CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

La macro area n. 1) è dedicata all'obiettivo di perseguire a favore del personale dell'Azienda un migliore equilibrio e conciliazione tra il tempo che le persone dedicano nell'arco della propria giornata al lavoro e quello che dedicano all'ambito personale/famigliare.

ER.GO si pone l'obiettivo di sostenere e migliorare le proprie politiche di conciliazione a favore dei dipendenti attraverso la realizzazione delle seguenti Azioni:

Flessibilità oraria	1. Mantenimento della possibilità di articolazioni orarie differenziate sorrette da motivazioni legate alla tutela della salute e/o della maternità/paternità/lontananza dal luogo di lavoro.
Ampliamento dell'accesso a modalità di telelavoro – smart work	1. Mantenimento e ampliamento della possibilità di usufruire di contratti di telelavoro da parte dei dipendenti (con Determina del Direttore n. 34 del 15/02/2018 è stato confermato l'utilizzo del telelavoro in Azienda e ne sono stati ridefiniti i criteri di accesso)

	2. Sperimentazione di forme di smart work
Programmazione ferie	1. Programmazione delle ferie in anticipo (indicativamente entro il mese di aprile di ogni anno) per permettere ai dipendenti di pianificare le assenze compatibilmente con gli impegni lavorativi e famigliari
Contingentamento straordinari	1. Limitazione del numero massimo di ore di straordinario autorizzabili annualmente per garantire ai dipendenti la possibilità di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa

BENESSERE ORGANIZZATIVO

La macro area n. 2) è dedicata al benessere organizzativo inteso sia come benessere del lavoratore sia come clima organizzativo come indicato dall'art.7 comma 1 del D.lgs. 165/2001, ai sensi del quale *"le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"*.

ER.GO si pone l'obiettivo di sostenere e migliorare il benessere organizzativo attraverso la realizzazione delle seguenti Azioni:

Miglioramento del Clima e dell'Aggregazione interaziendale	1. ER.GO ha una intranet aziendale come principale strumento di comunicazione interna a cui hanno accesso i dipendenti di ER.GO. Obiettivo della intranet è migliorare la comunicazione aziendale, migliorare la produttività dei dipendenti rendendo più facilmente accessibili informazioni e documenti necessari per lavoro, ottimizzare i tempi lavorativi e migliorare la collaborazione tra i dipendenti. Nella intranet sono presenti anche spazi dedicati a informazioni/articoli di interesse sia per le attività lavorative (rassegna stampa) sia per la vita quotidiana.
Smaltimento ferie residue	1. Viene data la possibilità ai dipendenti di programmare le ferie residue dell'anno precedente entro il primo semestre dell'anno successivo. L'indicazione di smaltimento e programmazione di tutte le ferie rientra

	nell'obiettivo di garantire al lavoratore gli adeguati momenti e giorni di riposo, necessari al fine del proprio benessere individuale.
Programmazione della formazione	1. ER.GO adotta un piano della formazione annuale in quanto si considera la formazione come una leva importante per migliorare il clima ed il benessere organizzativo, per garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.
Progetto "Il benessere vien camminando"	1. Attivazione di progetto sperimentale, denominato " <i>Il benessere vien camminando</i> ", di durata biennale e consistente in un ciclo di passeggiate urbane a favore dei collaboratori di ER.GO, nell'ambito degli interventi in materia di benessere organizzativo e salute previsti dalla normativa inerente la sicurezza sul lavoro
Piano di assunzioni	1. ER.GO adotta in conformità alla legislazione vigente un piano triennale dei fabbisogni di personale. Tale piano viene redatto tenendo in considerazione le cessazioni previste per quiescenza e il potenziamento dei servizi al fine di garantire il corretto ricambio del personale in modo che il benessere organizzativo non ne risenta a causa di cessazioni non sostituite o carichi di lavoro non sostenibili

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE

ER.GO si impegna a garantire le risorse necessarie, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano.

MONITORAGGIO DEL PIANO

Il Piano triennale 2018-2020 sarà sottoposto a monitoraggio annuale in raccordo con il CUG. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sull'intranet dell'Azienda nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale.

