



## ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

### PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021

#### FONTI NORMATIVE

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

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

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

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE

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 n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" 3

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

Nell'ottica di dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito dell'accesso al lavoro, anche nelle pubbliche amministrazioni, il D. Lgs. 11 aprile 2006, n.198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n.246", riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo, all'articolo 48, che ciascuna pubblica Amministrazione predisponga un Piano di Azioni Positive, di durata triennale, il cui scopo è quello di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, mettendo in atto azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nella attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione di azioni positive è specificata dall'articolo 42 dello stesso D. Lgs.198/2006 "Adozione e finalità delle azioni positive", in cui si definiscono quali 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:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) 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;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- g) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Per la prima volta, inoltre, la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una norma a carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo. Infatti tra gli altri, l'articolo 7 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 esordisce affermando che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari 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 o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. 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."

Le pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività dei lavoratori stessi.

## **SITUAZIONE DEL PERSONALE**

Con L.R. 4 febbraio 2015, n. 4 il Consiglio regionale della Sardegna, in attuazione del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152, ha istituito l'Ente di governo dell'ambito della Sardegna, dotato di personalità giuridica e autonomia organizzativa e patrimoniale, a cui sono attribuite le funzioni di organizzazione territoriale del servizio idrico integrato; l'art. 2 della legge istitutiva stabilisce che l'Ente di governo dell'ambito della Sardegna succede, a decorrere dal 1° gennaio 2015, in tutte le posizioni giuridiche ed economiche attribuite alla Gestione Commissariale istituita ai sensi della L.R. 8 febbraio 2013, n. 3 (Soppressione dell'Autorità d'ambito territoriale ottimale della Sardegna - Norma transitoria, disposizioni urgenti in materia di enti locali, di ammortizzatori sociali, di politica del lavoro e modifiche alla legge regionale n. 1 del 2013), e successive modifiche ed integrazioni. Con la L.R. 11 dicembre 2017 n. 25 sono state approvate alcune modifiche alla L.R. 4/2015, tra cui quelle relative alla costituzione e al funzionamento dei suoi organi.

Attualmente l'Ente utilizza il personale trasferito dalla soppressa Autorità d'Ambito territoriale ottimale della

Sardegna, ovvero n.10 dipendenti a tempo pieno e indeterminato, di cui n.4 istruttori direttivi tecnici, n. 3 istruttori contabili, n.1 istruttore informatico, n.1 collaboratore amministrativo, n.1 assistente amministrativo, oltre ad un Direttore Generale assunto con contratto di lavoro autonomo a tempo determinato. Nel 2018 è stato assunto un istruttore direttivo amministrativo contabile in sostituzione di 1 istruttore direttivo trasferito dall'Autorità d'Ambito e ceduto in mobilità ad altro ente. Per quanto attiene agli 11 dipendenti a tempo indeterminato, 5 sono di sesso maschile e 6 di sesso femminile, mentre il Direttore Generale è di sesso maschile.

La distribuzione tra i sessi appare pertanto equilibrata. Inoltre l'ente ha approvato un piano di occupazione per portare, entro il 2019, la forza lavoro a 21 unità.

Nel corso del 2017 è stata accolta la richiesta di part-time, per esigenze familiari, di una dipendente con decorrenza dal primo gennaio 2018.

### **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

Nel corso del triennio 2019/2021 l'Ente intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

#### **1. FORMAZIONE:**

In prosecuzione con il Piano delle Azioni positive 2016-2018 si conferma il seguente Obiettivo: predisporre il piano generale della formazione partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi al fine di elaborare programmi in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici fissati dall'Ente.

Azione positiva:

- a) raccolta e analisi dei dati in possesso del servizio del personale in ordine ai lavoratori dell'ente ed alla formazione effettuata;
- b) coinvolgimento diretto del personale in fase di programmazione della formazione, attraverso consultazione, anche per mezzo di questionari, in merito al fabbisogno formativo individuale;
- c) organizzazione di corsi di formazione internamente all'Ente sulle materie di maggiore interesse e che, per la loro importanza, coinvolgono tutte le aree di lavoro.

#### **2. ORARI DI LAVORO**

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del tempo di lavoro, promuovendo pari opportunità fra uomini e donne in condizione di svantaggio personale, sociale e familiare.

Azione positiva:

- a) verifica della fattibilità e conseguente sperimentazione di una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro a favore dei dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare quali ad esempio genitori di figli di età inferiore a 14 anni, familiari di persone con handicap accertato ai sensi della legge 104/92, familiari o conviventi stabili affetti da gravi patologie documentate, che richiedono anche terapia salvavita.
- b) disponibilità a valutare, per tali persone, un'articolazione del lavoro ancora più flessibile, favorendo eventuali richieste di part-time e telelavoro.

#### **3. CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera e progressioni economiche.

Azione positiva:

- a) previsione di procedure premianti selettive, che valorizzino i dipendenti meritevoli secondo criteri meritocratici, senza discriminazioni di genere, per favorire le progressioni economiche e di carriera;
- b) affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazione di genere, prevedendo ulteriori parametri di valutazione in caso di analoga qualificazione e preparazione professionale tra dipendenti di sesso femminile e dipendenti di sesso maschile.

#### **4. SALUTE E BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Obiettivo: promuovere il benessere organizzativo all'interno dell'Ente al fine di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro, in considerazione del fatto che esistono ormai evidenze scientifiche attestanti che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un clima interno sereno e partecipativo.

Azione positiva:

- a) coinvolgimento del personale mediante indagine conoscitiva al fine di acquisire ogni informazione utile sullo stato di salute dell'organizzazione ed individuare eventuali criticità anche in merito a situazioni di discriminazioni di genere, violenze sessuali, morali o psicologiche, mobbing;
- b) valorizzazione dei percorsi di crescita organizzativa, anche attraverso la formazione in modalità tutoring;
- c) organizzazione di corsi di sensibilizzazione sui rischi trasversali ai sensi del D. Lgs. n.81/2008 rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori dell'Ente con l'obiettivo di diffondere la conoscenza di tali problematiche e prevenire l'attivazione di dinamiche potenzialmente stressogene nonché promuovere la cultura della parità di genere;
- d) valutazione di proposta formativa per la valorizzazione dei lavoratori, incentrata sull'autostima e sulla consapevolezza di sé, con particolare attenzione ai lavoratori con problematiche potenzialmente discriminanti.

#### **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E VERIFICHE**

L'Ente si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano nell'arco temporale di validità del piano stesso, ovvero nel triennio 2019/2021. Il Comitato Unico di Garanzia, svolgerà i compiti di verifica dei risultati delle azioni positive individuate.

Il presente Piano verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente/dirigente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.