



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità, che trova il suo fondamento nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro); di seguito il D. Lgs. n. 29/1993, sostituito con il D. Lgs. n. 165/2001 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro.

L’art. 7 del D. Lgs. 196/2000 *“Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive”* introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione l’obbligo dell’adozione di piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D. Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”* riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all’art. 48 che le Amministrazioni Pubbliche debbano adottare un piano di azioni positive, di durata triennale, finalizzato a favorire l’integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l’esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne, prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche; il concetto di *“azioni positive”* viene specificato dall’art. 42 *“Adozione e finalità delle azioni positive”* dello stesso decreto ove, si precisa, che esse sono da intendere come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nelle pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, ha indicato come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La Direttiva ha posto l’obiettivo di dare completa attuazione alle disposizioni normative vigenti, di facilitare l’aumento della



presenza di donne in posizioni apicali, di sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, di orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il D. Lgs. 150/2009, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa coinvolga, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'art. 21 della L. 183/2010 è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001; in particolare, la modifica dell'art. 7 co. 1 ha ampliato l'applicazione delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando *che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. 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."*

La norma ha allargato il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D. Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui *"La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"*. Lo stesso art. 7 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni garantiscano altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, delineando nuove prospettive di implementazione delle azioni positive volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.



Infine, con la Direttiva n. 2/2019 emanata dal Ministro per la PA e dal Sottosegretario delegato alle pari opportunità, sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D. Lgs. 198/2006 recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione; tale direttiva ha sostituito la direttiva 23 maggio 2007 recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* e ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei *“Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*.

Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate 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 e di appartenenza dei lavoratori stessi. Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

SVILUPPO DEL PIANO

Il presente Piano di azioni positive è la formulazione riferita al triennio 2022-2024, in ottemperanza alle suindicate indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il Piano delle azioni positive dell’Ente Idrico Campano tende a favorire l’integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l’esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne. Il piano è quindi orientato a sviluppare e presidiare l’uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell’ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il piano, adottato ai sensi dell’art. 48 del D. Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) ha durata triennale e individua *“azioni positive”* definite ai sensi dell’art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l’occupazione femminile e a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.



Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta; nel contempo, si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento; la strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 150/2009. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità; viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, l'Ente Idrico Campano adotta il presente Piano, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Organico attuale dell'Ente Idrico Campano

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato e indeterminato, presenta il seguente quadro suddiviso tra uomini e donne:

	Dipendenti a tempo indeterminato	Dipendenti a tempo determinato	TOTALE
Donne	9	2	11
Uomini	23	1	24

A questi vanno aggiunti:

CATEGORIE	DONNE	UOMINI
Dirigenti a tempo determinato	0	1
Dirigenti a tempo indeterminato	0	1
Direttore Generale	0	1
Totale	0	3

Schema della composizione del personale per genere:

	DONNE	UOMINI	TOTALE
CATEGORIA D			
Dipendenti a tempo pieno	6	10	16
Dipendenti a tempo parziale	1	3	4
CATEGORIA C			
Dipendenti a tempo pieno	3	10	13
Dipendenti a tempo parziale	1		1
CATEGORIA B			
Dipendenti a tempo pieno		1	1
Dipendenti a tempo parziale			

Posizioni organizzative conferite a personale di categoria "D" per genere:

Uomini	Donne
5	2

Nell'anno 2021 erano presenti n. 2 comandati tra quelli appartenenti alle categorie C e D.

Fornisce la propria attività lavorativa nella forma del telelavoro un'unità di personale, tra quelli appartenenti alla categoria C.

Nell'anno 2021 a seguito dell'emergenza da COVID 2019 l'Ente Idrico Campano, sulla base della normativa vigente con specifiche disposizioni, ha favorito il ricorso al Lavoro Agile sia a favore dei dipendenti per i quali era stata riconosciuta una particolare fragilità dal Medico Competente, sia a chi ne avesse presentato specifica istanza per un periodo limitato.

A titolo esemplificativo alla data del 31 gennaio 2022 le forme di lavoro prestate dai dipendenti erano le seguenti:

Classi età	UOMINI						DONNE						
	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione													
Personale che fruisce di part time a richiesta		3				8,61	1		1			2	5,61
Personale che fruisce di telelavoro			1		1	2,85							2,85
Personale che fruisce del lavoro agile*		8	12		20	57,14	1	1	3	4	1	10	28,57
Personale che fruisce di orari flessibili													
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)													
Totale		11	13		24		2	2	3	4	1	12	
Totale %													

* (Il lavoro agile è stato autorizzato nell'ambito delle misure di prevenzione dal COVID 19 e fino al 31.10.2021)

Obiettivi

Il Piano delle Azioni Positive mira a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

L'Ente Idrico Campano, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- uguaglianza delle opportunità stabilita attraverso azioni positive strategiche;
- salvaguardia della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e a comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, gli obiettivi che l'EIC si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

"Obiettivo 1": Tutelare il lavoratore da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.



"**Obiettivo 2**": Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

"**Obiettivo 3**": Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

"**Obiettivo 4**": Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

"**Obiettivo 5**": Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.

"**Obiettivo 6**": Contrastare alla violenza di genere.

(OBIETTIVO 1) - Ambito d'azione: ambiente di lavoro

1. L'Ente Idrico Campano si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, a titolo esemplificativo, da pressioni o molestie sessuali, da casi di *mobbing*, da atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, da atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2. L'Ente Idrico Campano si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori ai sensi del Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016.

3. L'Ente s'impegna a raccogliere eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente ed a valutarli in previsione dell'aggiornamento del Piano.

4. L'Ente, considerato che durante l'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del Covid – 19, è stata garantita al personale la possibilità di ricorrere al lavoro agile, si impegna nella prosecuzione del suo utilizzo; si proseguirà inoltre nell'intensificare il ricorso a riunioni ed incontri a distanza mediante i sistemi di videoconferenza.

(OBIETTIVO 2) - Ambito di azione: assunzioni

1. L'Ente Idrico Campano si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.



2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente Idrico Campano si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

3. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'EIC valorizza attitudini e capacità personali.

(OBIETTIVO 3) - Ambito di azione: formazione

1. L'Ente Idrico Campano tiene conto delle esigenze formative di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

3. Come previsto dal *"Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale"*, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, l'EIC si impegna alla valorizzazione dei lavoratori, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per cogliere le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale. Tale valorizzazione dovrà essere realizzata senza alcuna discriminazione di genere.

(OBIETTIVO 4) - Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

1. L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario di lavoro.



2. L'Ente, al fine di promuovere le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, si adopera nella ricerca di soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita lavorativa con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate in primo luogo alla genitorialità ma anche alla necessità di definire equilibri sostenibili tra tempi professionali ed esigenze connesse alla struttura familiare.

L'Ente Idrico Campano è impegnato ad incentivare l'organizzazione flessibile del lavoro, attraverso la strumentazione contrattuale vigente (flessibilità, banca delle ore, ecc.), alla luce delle disposizioni di cui alla legge n. 81/2017 e di quanto previsto dall'art. 263 del D. L. n. 34/2020 e sulla base nell'ambito delle vigenti disposizioni regolamentari.

3. L'ufficio Risorse Umane viene impegnato a favorire la diffusione, tra i dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc...) predisponendo informative tematiche.

(OBIETTIVO 5) - Ambito di azione: Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale

1. L'Ente s'impegna nella prosecuzione del rispetto costante delle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi qualora necessario, alla eventuale sostituzione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia.

2. L'Ente procede all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress da lavoro-correlato.

3. L'Ente promuove l'effettiva applicazione di quanto definito nel piano di welfare adottato.

(OBIETTIVO 6) - Ambito di azione: contrasto alla violenza di genere

Visto il "*Protocollo di contrasto alla violenza contro le donne sul luogo di lavoro*", firmato dalla Rete nazionale dei CUG con i Ministeri della PA e delle Pari Opportunità nel 2020, con il presente piano si intende ottimizzare il ruolo dei CUG per la percezione dei fenomeni di violenza di genere nell'Ente, dando così piena attuazione alla Direttiva 2/2019, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Sottosegretario delegato per le pari opportunità.

A tal fine saranno adottate azioni condivise per recepire e fare emergere le segnalazioni di violenza di genere; l'Ente si impegna a porre in essere ogni iniziativa utile, anche diramando apposito materiale informativo a tutti i dipendenti evidenziando la possibilità di chiedere aiuto e ricevere informazioni in relazione alla problematica relativa alla violenza di genere.



Tempi di attuazione

Il triennio di riferimento del presente Piano è il 2022-2024; diverse azioni sono state avviate nel periodo precedente ma ne è prevista la continuazione nel nuovo triennio di riferimento.

Monitoraggio

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio del Piano delle Azioni Positive, relazionando annualmente al Comitato Esecutivo e alle RSU.

Durata

1. Il Piano ha durata triennale a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'Ente.
2. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio dell'ente, sul sito internet e diffuso tra il personale dipendente.
3. Nel periodo di vigenza, l'Ente s'impegna a raccogliere eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente ed a valutarli in previsione dell'aggiornamento del Piano.