

DELIBERAZIONE N. 24 DEL 30 GIUGNO 2021

OGGETTO: Approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2021/23.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

- VISTA** la L.R. 14 settembre 1987 n. 37 avente ad oggetto: "Norme per l'attuazione del diritto allo studio nelle Università della Sardegna";
- VISTA** la L.R. 15 maggio 1995 n. 14 di indirizzo, controllo, vigilanza e tutela sugli enti, istituti ed aziende regionali e ss.mm.;
- VISTA** la L.R. 23 agosto 1995, n. 20, relativa alla semplificazione e razionalizzazione dell'ordinamento degli Enti Strumentali della Regione Autonoma della Sardegna;
- VISTA** la L.R. 13 novembre 1998, n. 31, avente ad oggetto: "Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione";
- VISTA** la L.R. 20 ottobre 2016, n. 24 avente ad oggetto: "Norme sulla qualità della regolazione e di semplificazione dei procedimenti amministrativi";
- VISTO** il Decreto del Presidente della Regione Sardegna n. 11 del 05 febbraio 2020, con il quale all'Ing. Raffaele Sundas sono state conferite, con effetto dal 10 febbraio 2020 e per la durata di 5 anni, le funzioni di direzione generale dell'Ente;
- VISTO** il Decreto del Presidente della Regione Sardegna n. 119 del 04 novembre 2020 con il quale l'Ing. Gian Michele Camoglio è nominato Commissario Straordinario dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Cagliari per il tempo strettamente necessario alla ricostituzione dell'ordinario organo di amministrazione e, comunque, fino al 31 dicembre 2020;
- VISTO** il Decreto del Presidente della Regione Sardegna n. 147 del 31 dicembre 2020 con il quale si dispone, a far data dal 1° gennaio 2021, la proroga dell'Ing. Gian Michele Camoglio quale Commissario Straordinario dell'Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario di Cagliari, per il tempo strettamente necessario alla ricostituzione del Consiglio di amministrazione dell'Ente e, comunque, per un periodo non superiore a sei mesi;
- RICHIAMATA** la Deliberazione del Commissario Straordinario n. 13 del 05 maggio 2021 avente ad oggetto "Decreto Legislativo n. 118/2011, approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio 2021 e pluriennale 2021-2023" resa esecutiva a termini di legge;
- RICHIAMATA** la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'ERSU n. 47 del 15 ottobre 2020, avente ad oggetto "Strutture organizzative dell'ERSU: modifica delle competenze dei Servizi", con la quale è stata confermata la suddivisione funzionale della Direzione Generale in tre Servizi, secondo la seguente articolazione organizzativa:

- Amministrativo;
- Studenti;
- Tecnico;

- ATTESO** che con la citata deliberazione 47/2020 tra le funzioni attribuite alla Direzione Generale, figura tra gli altri, il coordinamento sull'attività della comunicazione istituzionale dell'Ente e dell'Ufficio delle relazioni con il pubblico (URP);
- VISTO** il D.lgs. n. 165 del 30 gennaio 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", con particolare riferimento all'art. 7, comma 1;
- VISTA** la legge regionale n. 31 del 13 novembre 1998 "Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione", che all'art. 7 stabilisce la riserva a ciascuno dei sessi di almeno un terzo dei posti nella formazione degli elenchi per la composizione delle commissioni di concorso e garantisce altresì la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale al loro numero, e stabilisce inoltre che l'Amministrazione e gli enti adottano tutte le misure occorrenti per l'attuazione delle direttive comunitarie in materia di pari opportunità;
- VISTO** l'art. 48, comma 1, del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, successivamente modificato dal D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, che prevede l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni, di predisporre "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.";
- VISTA** la deliberazione della Giunta Regionale n. 34/6 del 07 luglio 2020 avente ad oggetto " Piano triennale delle azioni positive 2020-2022".
- ATTESO** che, ai sensi e per gli effetti del succitato art. 48, comma uno, del D.lgs. 11 aprile 2006 n.198, successivamente modificato ed integrato dal D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, è stata predisposta la proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità per il triennio 2020/2022 da trasmettere alla consigliera di parità per il parere di competenza;
- ATTESO** che con nota del Commissario straordinario dell'Ente del 24 giugno 2021 prot. n. 5625 è stato trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Autonoma della Sardegna la proposta di Piano triennale delle azioni positive 2021-23 dell'ERSU di Cagliari, chiedendo di voler fornire un parere in merito alla proposta di cui trattasi al fine dell'adozione del provvedimento di approvazione da parte dell'organo politico di questo Ente;
- VISTA** la nota acquisita al prot. n. 5726 del 29 settembre 2021, in riscontro della nota di cui sopra, con la quale la Consigliera di Parità della Regione Autonoma della Sardegna, ha espresso parere favorevole al Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023 dell'ERSU di Cagliari sia in relazione agli obiettivi ed alle aree di intervento, che alle azioni programmate mirate a rendere effettiva la parità di genere nei luoghi di lavoro, e per quanto di competenza, si è resa disponibile a collaborare, ritenendo che ai fini di una valutazione e monitoraggio delle

azioni e degli interventi, sia importante verificare periodicamente lo stato di avanzamento dei lavori, raccogliendo dati utili per ridefinire in itinere le attività previste per raggiungere gli obiettivi dichiarati;

- ATTESO** che con nota del Direttore Generale del 24 giugno 2021 prot. 5626, alle OO.SS. rappresentative del Comparto Amministrazione - Enti - Agenzie è stata fornita una esaustiva informazione preventiva, mediante la trasmissione della proposta di deliberazione del Piano triennale delle azioni positive dell'ERSU di Cagliari per il triennio 2021/23,
- ATTESA** la necessità dell'Ente di dotarsi di un proprio Piano triennale delle azioni positive 2021-2023, al fine di promuovere azioni positive tendenti ad assicurare l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità;
- RITENUTO** di dover provvedere all'approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive dell'ERSU in materia di pari opportunità, per il triennio 2021/2023, allegato alla presente determinazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
- ACQUISITO** il parere di legittimità espresso dal Direttore Generale ai sensi della L.R. n. 14/95

DELIBERA

- 1) di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive dell'ERSU di Cagliari in materia di pari opportunità, per il triennio 2021/2023, ai sensi del D.lgs. n.198/2006, successivamente modificato ed integrato dal D.lgs. n. 5/2010, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale (Allegato 1);
- 2) di disporre la pubblicazione del Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023, nel sito istituzionale dell'ERSU di Cagliari nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- 3) di dare mandato al Direttore Generale affinché provveda a dare attuazione alla presente deliberazione, disponendo tutti gli atti e gli adempimenti conseguenti ai sensi e per gli effetti della vigente normativa di cui alla L.R. 13 novembre 1998, n. 31 e successive modificazioni ed integrazioni.

Copia della presente deliberazione è trasmessa all'Assessorato della Pubblica Istruzione, Beni Culturali, Informazione, Spettacolo e Sport ed all'Assessorato degli affari generali, personale e riforma della Regione.

Copia della presente deliberazione è trasmessa ai Direttori di Servizio.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
f.to Ing. Michele Camoglio

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la proposta di Deliberazione del Commissario Straordinario avente ad oggetto “*Approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2021/23*”;

VISTI tutti gli atti istruttori

ESPRIME

parere favorevole di legittimità ai sensi dell'art.5 della Legge Regionale 15 maggio 1995, n. 14.

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Ing. Raffaele Sundas



ENTE REGIONALE PRO SU DERETU A S'ISTUDIU UNIVERSITARIU DE CASTEDDU
ENTE REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO DI CAGLIARI



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Allegato alla Delibera Commissariale n. 24 del 30.06.2021

ERSU di Cagliari

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021-2023

Indice

- Premessa
- Il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” e le azioni positive
- Analisi di contesto
- Gli obiettivi e le azioni positive triennio 2021-2023
- Durata
- Quadro normativo di riferimento

Premessa

Il Piano triennale delle azioni positive dell'ERSU di Cagliari 2021/23 è il documento programmatico rivolto a promuovere azioni positive tendenti ad assicurare l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità, attraverso la rimozione degli ostacoli che incontrano le persone in generale ed i lavoratori nello specifico, in ragione delle proprie caratteristiche di genere, etniche, linguistiche, di età, fisiche, psichiche e sociali rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Il piano mira altresì alla rimozione degli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne a sostenere la conciliazione tra vita privata e lavoro, nonché a determinare condizioni generali di benessere lavorativo al fine di prevenire ed eliminare qualunque forma di discriminazione.

Tra gli obiettivi fissati dall'Unione europea nel quadro della Strategia per la crescita Europa 2020 vi è il raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne di età compresa fra i 20 e i 64 anni. L'incremento del livello di occupazione delle donne rappresenta un importante indicatore dello sviluppo socio economico di un paese. All'interno della Strategia Europa 2020 si colloca la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A livello nazionale, la questione delle pari opportunità tra uomini e donne trova un riconoscimento giuridico nella Costituzione italiana che, agli artt. 3 e 37, sancisce sia la parità tra uomo e donna, a livello generale, attraverso il principio di eguaglianza formale e sostanziale di cui all'art.3 e con disposizioni specificatamente riferite alla famiglia, al lavoro ed alle attività pubbliche. La fonte principale in materia di pari opportunità è attualmente rappresentata dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, (D.lgs. 11-4-2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246") che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi contenuti nel D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e nella Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"

All'interno del Codice è contenuta, sia la definizione di azioni positive quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro", che l'obbligo per le amministrazioni di dotarsi di un piano per le azioni positive. Tale piano dovrà assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

In linea generale è possibile distinguere le azioni positive in tre tipologie a seconda che siano tese a:

1. Promuovere le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle progressioni professionali, nella formazione;
2. Promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro anche attraverso la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
3. Promuovere la cultura di genere e il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Le Pubbliche Amministrazioni in attuazione dei principi di parità devono:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente di commissioni di concorso;
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro;
- garantire la presenza delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione;

Da ultimo deve ricordarsi che la normativa in materia di parità si è progressivamente evoluta introducendo un ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla normativa comunitaria quali l'età, l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la disabilità etc.

Analisi di contesto

Prima di procedere alla descrizione degli obiettivi e delle azioni previste, si ritiene necessario fare una breve premessa sull'analisi del contesto di riferimento all'interno del quale l'ERSU di Cagliari si trova ad operare.

Dotazione organica dell'ERSU di Cagliari (al 30 aprile 2021)

Elenco Uffici	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale per Ufficio	Totale per Dir/Serv
DIREZIONE GENERALE						9
Direttore Generale	1				1	
Ufficio Segreteria		1	1	4	6	
Ufficio Sistemi Informativi			1	1	2	
SERVIZIO AMMINISTRATIVO						20
Direttore	1				1	
Ufficio Affari Legali e Servizi Generali		1		1	2	
Ufficio Contabilità e Bilancio		2	1	3	6	
Ufficio Diritto allo Studio		2	2	4	8	
Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale		1	1	1	3	
SERVIZIO STUDENTI						36
Direttore	0				0	
Ufficio Attività Culturali		1		3	4	
Ufficio Alloggi		1	1	11	13	
Ufficio Ristorazione		1	1	17	19	
SERVIZIO TECNICO					0	13
Direttore	1				1	
Ufficio Manutenzioni, Impianti, Costruzioni e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro		1	1	2	4	
Ufficio Lavori Pubblici		1	1		2	
Ufficio Patrimonio		1		1	2	
Ufficio Appalti e Contratti		2	1	1	4	
TOTALI	3	15	11	49	78	78

Sulle 78 unità totali facenti parte dell'organico dell'Ente, 33 sono uomini e 45 sono donne; nella seguente tabella si evidenzia la suddivisione di genere e di categoria:

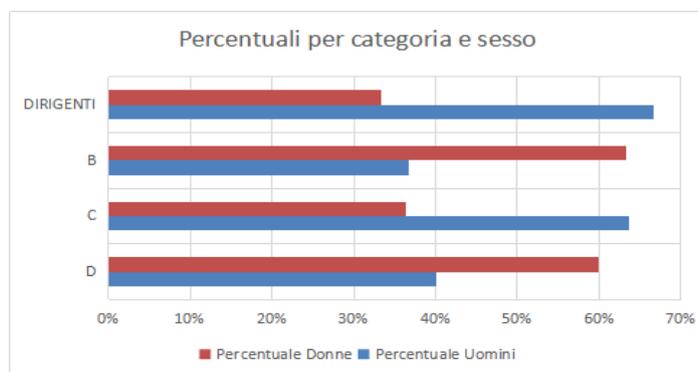
Categoria	Uomini	Percentuale Uomini	Donne	Percentuale Donne	Totale
D	6	40%	9	60%	15
C	7	63,63%	4	36,37%	11
B	18	36,73%	31	63,27%	49
DIRIGENTI	2	66,66%	1	33,34%	3
Totale	33	42,30%	45	57,70%	78

L'analisi della composizione totale del personale dell'Ente evidenzia una maggiore percentuale delle donne in servizio (57,70%) rispetto agli uomini in servizio (42,30%).

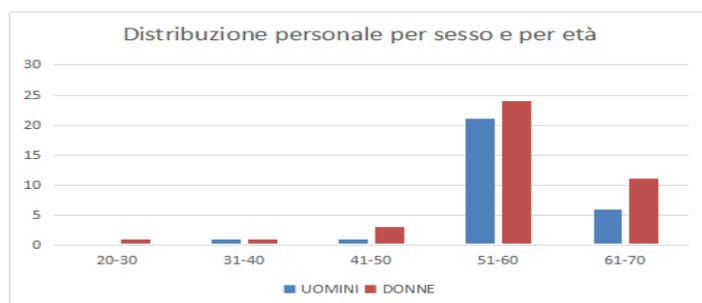
Per quanto riguarda il personale in servizio nella categoria D abbiamo una maggiore percentuale di donne (60%) rispetto agli uomini (40%).

Nella categoria C si evidenzia una maggiore percentuale di uomini (63,63%) rispetto alle donne C (36,37%), mentre si ha una maggiore percentuale di donne in servizio in categoria B (63,27%) rispetto agli uomini (36,73%).

Con l'analisi del personale dirigente in servizio rileviamo una maggiore percentuale di uomini (66,66%) rispetto alle donne (33,34%) ma è necessario evidenziare che l'analisi è fatta solo su 3 unità, di cui due uomini e una donna.



Dal punto di vista dell'età e del sesso la distribuzione del personale dell'Ente al 31 dicembre 2020 è la seguente:



Si evince pertanto che il 73,91 % del personale ha un'età superiore ai 55 anni.

Gli obiettivi e le azioni positive triennio 2021-2023

L'ERSU di Cagliari, in linea con il Piano triennale delle azioni positive 2020-2022 della Regione Autonoma della Sardegna, (cfr delibera G.R. n. 34/6 del 7.7.2020) si pone i seguenti obiettivi:

1. Promuovere le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle progressioni professionali, nella formazione;
2. Promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro anche attraverso la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
3. Promuovere la cultura di genere e il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

L'ERSU, in attuazione dei principi di parità dovrà:

riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente di commissioni di concorso;

- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro;
- garantire la presenza delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione;

Oltre all'eliminazione delle discriminazioni legate al genere, dovranno essere ampliate le garanzie volte all'eliminare ogni altra forma di discriminazione nei confronti dell'età, orientamento sessuale, razza, l'origine etnica, disabilità etc.

Obiettivo 1: Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Azione positiva 1: Formazione del personale sulle tematiche legate alla parità di genere, al contrasto alle discriminazioni ed al benessere organizzativo; attivazione di specifici percorsi formativi sulle tematiche della disabilità, del contrasto alle discriminazioni, della valorizzazione delle differenze e sul benessere organizzativo.

Azione positiva 2: Organizzazione di giornate formative all'interno dell'Ente destinate ai dipendenti con disabilità per trasferire competenze e conoscenze volte a superare gli ostacoli connessi alla disabilità stessa consentendo così di poter svolgere la propria attività lavorativa limitando al minimo i disagi.

Azione positiva 3: Assicurare la parità di genere nell'ambito di selezioni, concorsi pubblici e nomine.

Azione positiva 4: Valutare la possibilità di adottare un Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing per contrastare l'insorgenza di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, quali pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti che mirano ad avvilire il dipendente, atti vessatori.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo: formazione, sensibilizzazione, sviluppo professionale e qualità del lavoro

Azione positiva 1: Formazione e aggiornamento del personale quale strumento fondamentale per la valorizzazione e la crescita delle professionalità; si promuove la revisione del sistema di valutazione delle prestazioni in un'ottica di valorizzazione e apprezzamento della risorsa umana al fine di favorire il conseguimento degli obiettivi di miglioramento della *performance* individuale e organizzativa dell'Ente.

Azione positiva 2: Si intende valorizzare il passaggio di consegna quale percorso volto al coinvolgimento dei lavoratori più anziani (anche nell'ottica di sostenere e valorizzare il ruolo all'interno dell'organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l'uscita dal lavoro) favorendo il passaggio ai più giovani del patrimonio di conoscenze acquisite, durante le loro carriere lavorative, affinché non vengano disperse.

Azione positiva 3: Somministrazione di un questionario a tutti i dipendenti (da redigere in forma anonima) affinché si possano individuare eventuali criticità e con l'analisi degli esiti dell'indagine si possano predisporre delle proposte di miglioramento per il superamento delle criticità emerse.

Obiettivo 3: Favorire la conciliazione tra vita privata e vita professionale

Per la realizzazione dell'obiettivo 3 l'Ente mette in atto azioni che permettano sia alle donne che agli uomini di vivere meglio le responsabilità familiari nelle varie fasi della vita, consentendo a ciascuno di riequilibrare le porzioni di tempo dedicate ai diversi ambiti secondo le necessità, prevenendo ed evitando discriminazioni e processi di esclusione dal lavoro e dalle carriere. Con l'emergenza sanitaria (Covid 19) i lavoratori delle pubbliche amministrazioni hanno prestato parte della propria attività lavorativa dal domicilio e questo ha portato in luce l'esigenza di rimodulare i criteri per la conciliazione tra vita privata e professionale.

Azione positiva 1: Valorizzazione e miglioramento delle applicazioni del telelavoro e del lavoro agile (smart working). L'art 1 della legge n. 191/1998 ha introdotto la possibilità per la Pubblica amministrazione di avvalersi di forme di lavoro a distanza; il processo di modernizzazione del pubblico impiego spinge verso l'adozione di una nuova organizzazione del lavoro introducendo modelli flessibili e centrato sul raggiungimento di obiettivi e risultati piuttosto che sulla presenza in servizio.

Nonostante la normativa (Legge 22 maggio 2017, n. 81: "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"), entrata in vigore anni prima della pandemia, incentivasse l'uso da parte delle pubbliche amministrazioni del lavoro a distanza nelle sue diverse modalità, secondo i dati dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, solo il 16% delle pubbliche amministrazioni aveva avviato iniziative strutturate di smart working (lavoro agile).

A seguito dell'emergenza covid 19, con la circolare della Direzione Generale del personale e della Riforma della Regione del 13 marzo 2020, adottata in adozione del DPCM dell'11 marzo 2020, è stato previsto il ricorso del lavoro agile (smart working) come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il lavoro agile, noto anche come smart working, è stato definito nell'ordinamento italiano come "una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

Il lavoro agile rappresenta un'evoluzione concettuale del sistema precedente perché è caratterizzato dal fatto che la prestazione lavorativa è svolta senza una postazione fissa: quindi in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno. Non va quindi confuso con il telelavoro, che prevede che il dipendente lavori tipicamente da casa e che ci sia di norma un solo rientro a settimana nel posto di lavoro tradizionale.

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro, una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

La definizione di smart working, contenuta nella legge n. 81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come, ad esempio, pc portatili, tablet e smartphone).

L'ERSU di Cagliari, in analogia all'Amministrazione regionale intende, anche dopo la pandemia, favorire l'accesso del lavoro agile sia nei confronti di tutti quei soggetti che presentino problemi di salute sia nei confronti di altri lavoratori che ne facciano richiesta. Per fare questo dovrà individuare le attività lavorative che possano essere realizzate a distanza (lavoro agile e telelavoro), regolamentando le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa anche alla luce dell'esperienza che si sta facendo ora con la pandemia, tenendo conto delle difficoltà di alcuni lavoratori legate al maggior uso della tecnologia con la necessità di intervenire con azioni di formazione.

L'ERSU di Cagliari inoltre, sempre in linea con piano Triennale delle azioni positive della RAS, potrà partecipare ai progetti di co-working quale forma di telelavoro non domiciliare che consenta la fruizione di una postazione di lavoro già esistente presso un ufficio del Sistema Regione (quindi anche nelle sedi ERSU) a beneficio del dipendente che, pur restando in organico all'ufficio di appartenenza, presti la sua opera in un ufficio ospitante più vicino al centro dei suoi interessi di vita e familiari.

Azione Positiva 2: Favorire il reinserimento lavorativo e contribuire al benessere personale e professionale dei lavoratori e delle lavoratrici che rientrano in servizio dopo periodi di assenza prolungati (maternità, terapie oncologiche, etc..) per facilitare sia chi rientra al lavoro sia chi ha lavorato in sua sostituzione.

Azione positiva 3: Riesaminare gli istituti contrattuali (congedi parentali, banca ore, permessi per gravi motivi, flessibilità dell'orario di lavoro etc.) al fine di verificare la loro corretta applicazione alla luce dei più recenti orientamenti in materia di parità di genere e sulla base di casistiche ed esigenze manifestate dal personale dell'Ente.

Informare tutti i dipendenti sulle opportunità che la legislazione vigente offre ai genitori, ai lavoratori con disabilità e a coloro che assistono i familiari.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale, verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" e trasmesso alla OO.SS. rappresentative nel comparto Regione - Enti - Agenzie. Dovrà essere comunque data massima diffusione, con le forme di comunicazione e ritenute più idonee a tutti i dipendenti dell'ERSU di Cagliari.

Quadro normativo di riferimento

- Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio europeo del 13 dicembre 1984;
- Direttiva della Comunità Europea 5/7/2006 n. 54/CE “Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- Direttiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 7 luglio 2010 sull’applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un’attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio;
- Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla “Strategia dell’UE per la parità di uomini e donne dopo il 2015”;
- Costituzione della Repubblica italiana artt. 3 e 37;
- La Legge n. 125 del 10 aprile 1991 – “Azioni positive per la parità uomo-donna nel lavoro”;
- legge n. 191/1998;
- Legge 22 maggio 2017, n. 81: “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”;
- Decreto legislativo 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*”;
- Il Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 (Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);
- Legge 4 novembre 2010, n. 183: “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi...”;
- Legge 104/1992 Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate;
- Decreto del Presidente della Repubblica n. 333/2000, Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili;
- Legge 4/2004 (c.d. Legge Stanca), Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici;

- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 che contiene le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG;
- Legge 215/2012 “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle P.A.;
- Legge 7/08/2015 n. 124
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne approvato dal Consiglio dei Ministri il 21.11.2017 previsto dal decreto legge 14.08.2013 convertito nella legge n. 119 del 15.10.2013. Tale piano prevede la realizzazione di azioni e misure rivolte anche alla realizzazione di azioni di prevenzione nei settori dell’educazione, della formazione e del lavoro;
- d.lgs. n. 80 del 15 giugno 2015 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro” che in attuazione del “jobs act” ha apportato alcune modifiche al d.lgs. 151 del 26 marzo 2001 introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali;
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”;
- La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 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;
- La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato per le Pari opportunità n. 2 del 2019 recante le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità;
- D.Lgs n. 196 del 23 maggio 2000 – “disciplina dell’attività del consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’articolo 47 della L. 17 maggio 1999, n. 144.

Deliberazione
N. 24/2021

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la proposta di Deliberazione del Commissario Straordinario avente ad oggetto "Approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2021/23";

VISTI tutti gli atti istruttori

ESPRIME

parere favorevole di legittimità ai sensi dell'art.5 della Legge Regionale 15 maggio 1995, n. 14.

II DIRETTORE GENERALE
Ing. Raffaele Sundas

