

**DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE
DELL'AGENZIA TERRITORIALE DELLA REGIONE PUGLIA
PER IL SERVIZIO DI GESTIONE DEI RIFIUTI**

DETERMINA n. 339 del 30 Agosto 2022

OGGETTO: Proposta Adozione Piano delle Azioni Positive 2022

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la L.R. 20 agosto 2012, n. 24 “Rafforzamento delle pubbliche funzioni nell’organizzazione e nel governo dei Servizi pubblici locali”, così come modificata dalla L.R. 4 agosto 2016, n. 20 “Disposizioni in materia di gestione del ciclo dei rifiuti. Modifiche alla legge regionale 20 agosto 2012, n. 24 (Rafforzamento delle pubbliche funzioni nell’organizzazione e nel governo dei servizi pubblici locali)”, che ha stabilito che per l’esercizio associato delle funzioni pubbliche relative al servizio di gestione dei rifiuti urbani, previste dal d.lgs. 152/2006 e già esercitate dalle Autorità d’ambito territoriali ottimali quali forme di cooperazione degli enti locali, è istituita quale organo unico di governo una agenzia denominata “Agenzia territoriale della Regione Puglia per il servizio di gestione dei rifiuti”;

VISTA la deliberazione di Giunta regionale n. n. 1202/2018 “Legge regionale n. 24/2012 e L.R. n.20/2016 art.10-bis co.1. Nomina del Direttore Generale dell’Agenzia Territoriale della Regione Puglia per il servizio di gestione dei rifiuti (A.G.E.R.)” con la quale la Giunta Regionale ha nominato l’Avv. Gianfranco Grandaliano quale Direttore Generale dell’Agenzia territoriale della Regione Puglia per il servizio di Gestione dei Rifiuti, incarico rinnovato con Delibera di Giunta Regione Puglia n. 1532 del 27/09/2021 e successive D.G.R. 450 del 31/03/2022 e 1071 del 25/07/2022;

VISTO la Delibera del Comitato dei Delegati n. 5 del 12/04/2021 con la quale è stato approvato il “Regolamento recante i criteri per il conferimento, la graduazione e la valutazione delle Posizioni Organizzative” dell’Ager, le cui premesse e considerazioni si intendono integralmente richiamate;

CONSIDERATO che con Decreto del Commissario ad Acta n.88 del 15/11/2017 è stato approvato il “Regolamento degli Uffici e dei Servizi dell’Agenzia Territoriale della Regione Puglia per il Servizio di Gestione dei Rifiuti – Disciplina di accesso al pubblico impiego”;

CONSIDERATO che con Determina Dirigenziale num. 113 del 26/04/2021 è stato approvato il nuovo modello organizzativo dell’Agenzia Territoriale della Regione Puglia per il Servizio di Gestione dei Rifiuti;

VISTO il D.Lgs. 198/2006 recante misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile;

RITENUTO necessario adottare un piano programmatico delle Azioni Positive che, individui le azioni da intraprendere nel triennio 2022/2024 in ossequio ai principi contenuti nel predetto Decreto 198/2006;

DATO ATTO che con Delibera del Comitato dei Delegati dell'Agenzia n. 4 del 07/06/2022 è stato approvato il Bilancio di Previsione per il triennio 2022/2024, senza che siano emerse situazioni di squilibrio finanziario con una spesa programmata non eccedente il limite previsto dall'art. 9 c. 36 del DL. 78/2010;

DATO ATTO che con Delibera del Comitato dei delegati num. 3 del 03/06/2022 è stato approvato il Rendiconto della gestione 2021, senza che siano emerse situazioni di squilibrio finanziario con una spesa programmata non eccedente il limite previsto dall'art. 9 c. 36 del DL. 78/2010;

VISTI:

- la L.R. n. 20/2016;
- il D.Lgs. 165/2001;
- il D.L. 78/2010;
- la Legge 190/2014;
- la Legge 208/2015;
- il Decreto del Commissario ad Acta n. 88/2017;
- la Determina del Direttore Generale n. 113/2021

Tutto quanto su premesso e considerato,

DETERMINA

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

DI APPROVARE la proposta di Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024 allegata al presente atto divenendone così parte integrante e sostanziale.

DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento alle rappresentanze sindacali aziendali e territoriali, come da art. 6 D.Lgs. 165/2001 ed al Comitato dei Delegati;

DI PUBBLICARE il presente atto a norma delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di pubblicazione e di trasparenza degli atti pubblici, nel rispetto delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali rendendo anonimi taluni dati sensibili;

DI PUBBLICARE, altresì, il presente atto nei modi e nei termini di cui alla legge n. 190/2012 e al d.lgs. n. 33/2013 in tema di amministrazione trasparente, sul sito istituzionale dell'Agenzia territoriale della Regione Puglia per il servizio di gestione dei rifiuti nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Disposizioni Generali".

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso al competente Tribunale Amministrativo Regionale o, in alternativa, ricorso straordinario al Capo dello Stato, nei termini di legge.

Modugno, 30 Agosto 2022

Il Direttore Generale
Avv. Gianfranco Grandaliano

Piano delle Azioni Positive

2022-2024

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022-2024 DELL'AGENZIA TERRITORIALE DELLA REGIONE PUGLIA PER IL SERVIZIO DI GESTIONE DEI RIFIUTI

Indice

Fonti Normative
Premessa
1. Dati sul personale
2. Obiettivi
3. Obiettivo 1: Pari Opportunità
4. Obiettivo 2: Benessere Organizzativo
5. Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
6. Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie
7. Verifica e durata

Fonti Normative

- ✓ Legge 10.04.1991, n. 125 “Azioni per la realizzazione delle pari opportunità uomo – donna nel lavoro”.
- ✓ D. Lgs 10.08.2000, n. 267 “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”.
- ✓ D. Lgs 30.03.2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- ✓ D. Lgs 01.04.2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità”.
- ✓ D. Lgs 09.04.2008, n. 81 “Attuazione dell’art. 1 della legge 03.08.2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.
- ✓ D. Lgs. 27.10.2009, n. 150 “Attuazione della legge 04.03.2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.
- ✓ Direttiva 04.03.2011 recante 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”.

Premessa

Il Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dall’Agenzia Territoriale della Regione puglia per il servizio di gestione dei rifiuti 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 contengono 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.

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, di età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Il citato Codice 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 soprattutto 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 in cui 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.

Il Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che riguardano:

- Divieti di discriminazione nell’accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieti di discriminazione nell’accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieti di discriminazioni nell’accesso agli impieghi pubblici;
- Divieti di discriminazioni nell’arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure “speciali”, con carattere specifico in un determinato contesto, e “temporanee”, a cui si ricorre qualora venga rilevata una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Esse hanno la specifica finalità di perseguire le pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità; sono in pratica misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per valorizzazione il lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice, nonché per favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, per formare una cultura della differenza di genere, per promuovere l'occupazione femminile e realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, per rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Tali finalità si possono raggiungere rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici 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.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2022-2024 dell'Agenzia Territoriale della Regione puglia per il servizio di gestione dei rifiuti costituisce 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, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, con il conseguente miglioramento della qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

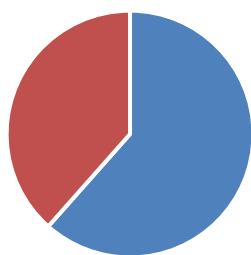
Fattore di qualità dell'azione amministrativa è riconoscere le differenze ed attuare le pari opportunità, proprio per innalzare il livello di qualità dei servizi e per rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni della cittadinanza.

Le amministrazioni pubbliche, quindi, sono chiamate a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e l'attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e, altresì mediante l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per l'attuazione dei principi e delle finalità sopra illustrati, il presente Piano individua e specifica gli obiettivi si seguito riportati.

1. Dati sul personale AGER

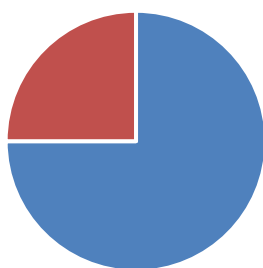
Personale AGER



■ Donne ■ Uomini

Il personale dipendente in servizio in AGER alla data del 31.07.2022 comprende n. 13 unità, di cui n. 8 donne e n.5 uomini.

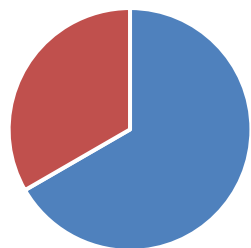
Personale cat. D



■ Donne ■ Uomini

Categoria D: n. 1 uomini e n. 3 donne.

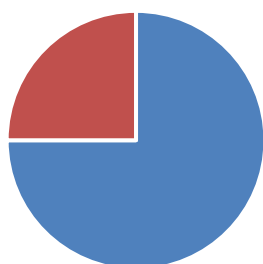
Personale cat. C



■ Donne ■ Uomini

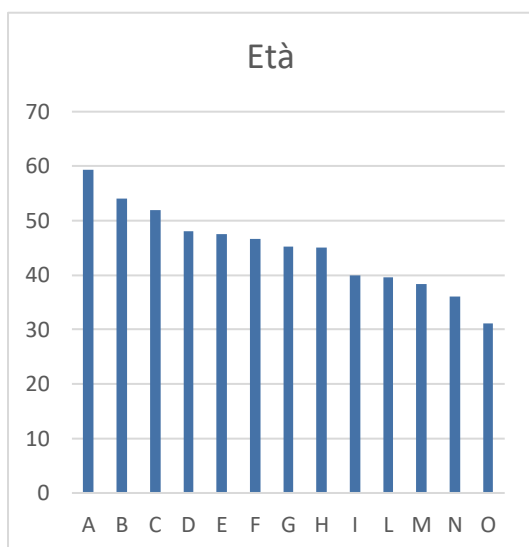
Categoria C: n. 2 uomini e n. 4 donne.

Titolari PO



■ Donne ■ Uomini

Le Posizioni Organizzative attribuite in AGER sono 4 e contano su 3 donne incaricate ed n. 1 uomo incaricato.



Si fa, infine, rilevare l'età media del personale dipendente è di 44 anni e solo 3 dipendenti superano i 50 anni di età.

2. Obiettivi del Piano triennale di Azioni Positive 2022-2024 dell'Agenzia Territoriale della Regione puglia per il servizio di gestione dei rifiuti

Nel corso del triennio 2022-2024 AGER intende salvaguardare l'uguaglianza delle opportunità offerte a donne e uomini nell'ambiente di lavoro, a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, a sviluppare azioni per garantire condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o discriminatori.

Il Piano di Azioni Positive, quindi, persegue alcune linee direttrici focalizzate nei seguenti tre obiettivi di carattere generale:

Obiettivo 1: Pari Opportunità.
Obiettivo 2: Benessere Organizzativo.
Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Obiettivo 1: Pari Opportunità

AGER si propone di garantire l'uguaglianza di opportunità offerte a donne e a uomini che operano nella struttura organizzativa, intervenendo in particolar modo su:

a) Conciliazione

In attuazione della normativa vigente, si intende favorire una politica dell'orario di lavoro in funzione della conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo attenzione alla persona, pur contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di tutti gli strumenti normativi e contrattuali utili a conciliare il tempo-lavoro con le necessità e le prerogative familiari e personali, nel rispetto della parità di genere, ove esse dovessero manifestarsi.

Gli strumenti a disposizione, a titolo esemplificativo, attualmente sono costituiti dal part-time, alle forme di flessibilità oraria, dai permessi e congedi allo smart-working e da quanti la normativa applicabile metterà a disposizione dell'ente.

Tali istituti verranno di volta in volta utilizzati ove emergano casi di cura di figli minori in età scolare e, in relazione all'età media del personale, anche di assistenza a familiari anziani e di necessità dei dipendenti disabili ed invalidi.

E ad essi si farà altresì ricorso, promuovendo la pari opportunità tra donne e uomini, in casi di difficoltà o svantaggio, per problematiche legate alla genitorialità e ad altri fattori, al fine di meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.

b) Azioni di sensibilizzazione in materia di:

- *Genere:* Informazioni per neo papà e neo mamme sulle opportunità previste dalla vigente normativa in riferimento alla gestione della quotidianità familiare, in particolare riguardo ai vari tipi di permesso e di congedo.

- *Disabilità:* con la promozione di attività di informazione su permessi e congedi per lavoratori disabili, invalidi e per lavoratori che assistono familiari con disabilità.

- *Età:* promuovendo un'indagine specifica sul target lavoratrici/lavoratori nella fase finale della carriera lavorativa, fascia di età 61-65 anni, per evidenziare eventuali criticità/esigenze. Sviluppo di un progetto "staffetta" con la previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori più "anziani", favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo.

- *Orientamento sessuale:* prevedendo iniziative specifiche di sensibilizzazione e riflessione finalizzate a che l'orientamento sessuale dei dipendenti di AGER non possa essere in alcun modo origine di attività o "atmosfere" discriminatorie.

- *Assenze:* contemplando la strutturazione di una procedura per il "buon rientro" dei dipendenti assenti per un lungo periodo.

- *Linguaggio:* promuovendo azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni tra e con i dipendenti di AGER.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

AGER intende garantire il benessere del personale nei luoghi di lavoro attraverso l'attuazione delle vigenti specifiche disposizioni normative e la prevenzione di particolari situazioni, soprattutto in materia di:

a) Sicurezza ambientale.

In applicazione delle apposite norme in materia, l'Ente garantisce la sicurezza dei luoghi di lavoro attraverso la valutazione dei rischi probabili negli edifici e nei locali, l'individuazione dei soggetti competenti a presidio della sicurezza di chi è presente nelle strutture comunali, la formazione e l'informazione in materia. Provvede, altresì, alla nomina del Medico competente, del Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

b) Benessere ambientale.

AGER assume l'impegno di prevenire situazioni conflittuali nei luoghi di lavoro, innanzitutto attraverso una valutazione del rischio da "stress", che possa incidere negativamente sull'espletamento delle funzioni e dei compiti assegnati per competenza.

Si adopera, altresì, per evitare il verificarsi di pressioni o molestie sessuali, casi di "mobbing", atteggiamenti diretti o indiretti per avvilire la persona del dipendente, sotto l'aspetto umano e professionale, atti vessatori e discriminatori correlati alla vita privata del dipendente, violazione della riservatezza e dei dati personali.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

AGER adotta ogni azione ed intraprende ogni iniziativa per superare discriminazioni di genere nell'espletamento delle attività istituzionali con particolare riguardo alle procedure finalizzate ad:

- Assunzioni e formazione.

La dotazione organica dell'Ager è strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di comparto, senza alcuna differenza di genere.

Nelle procedure selettive volte all'assunzione di personale garantisce l'assoluta parità tra uomo e donna, dal contenuto dei bandi riguardo ai requisiti richiesti alla composizione delle commissioni, dall'espletamento e valutazione delle prove all'accesso all'attività lavorativa.

I piani di formazione devono garantire la crescita professionale senza alcuna differenza di genere, contemperando, comunque, le esigenze personali, familiari e di articolazione oraria del lavoro.

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

AGER si impegna a sviluppare e ad avviare le azioni previste dal presente Piano nel triennio 2022/2024, nella consapevolezza che attraverso le stesse occorrerà incidere su aspetti organizzativi e culturali di lenta attuazione, per cui le attività intraprese dovranno proseguire con costanza e determinazione negli anni successivi.

Saranno previste apposite risorse finanziarie, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, per la realizzazione degli obiettivi di pari opportunità tra uomini e donne.

Verifica e durata

Il Piano nel corso della sua durata triennale sarà sottoposto a verifica da parte del Comitato dei Delegati di AGER.

Sarà pubblicato all'interno del sito istituzionale dell'AGER. Nel periodo di vigenza saranno raccolti presso la Direzione Generale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, in funzione di un adeguamento del Piano in sede di suo aggiornamento.