

“Relazione sulla situazione del personale nell’Ente riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing” redatta ai sensi dell’art. 10 del Regolamento di funzionamento del CUG approvato con determinazione n 22 del 19 marzo 2014

Anno 2016

La presente relazione, redatta ai sensi dell’art 10 del regolamento di funzionamento del CUG approvato con determinazione n 22 del 19 marzo 2014, analizza la situazione del personale di ATERSIR riferita all’anno 2016, con riferimento all’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

La relazione, anche in coerenza con i contenuti della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti Della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante “misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” viene così articolata:

1. Descrizione in forma anonima e tabellare del personale di ATERSIR;
2. Stato di attuazione del Piano triennale delle azioni positive (2014 – 2016);
3. Descrizione delle azioni realizzate nell'anno 2016;
4. Descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi.

1. Descrizione in forma anonima e tabellare del personale di ATERSIR

Indicatore	Valore (31/12/2016)
n. dipendenti (tempo indeterminato + tempo determinato)	33
n. di collaborazioni occasionali	-
n. di personale in comando	2
n. di personale in servizio	35
n. di posti non coperti rispetto alla dotazione organica	24
n. di donne (rispetto personale in servizio)	18
n. di uomini (rispetto personale in servizio)	17
Età media personale in servizio	43
n. dipendenti con figli entro 8 anni	14
n. dipendenti con figli minori	3
Numero di part time	-
Numero di telelavoro	-
Numero di dipendenti pendolari (residenza > 30km sede di lavoro)	24
Numero medio di dipendenti per ufficio (sede centrale – escluso dirigenti)	2

2. Stato di attuazione del Piano triennale delle azioni positive (2014 – 2016)

Nel presente paragrafo viene analizzato lo stato di attuazione delle specifiche misure previste dal Piano triennale delle azioni positive 2014-2016 approvato con deliberazione del Consiglio d'ambito n. 47 del 20 ottobre 2014:

Azione 1.1: INDAGINE CONOSCITIVA (Area di intervento 1: consapevolezza)

Si registra l'avvenuto svolgimento del questionario sul benessere organizzativo e sulle pari opportunità sul luogo di lavoro sottoposto a tutto il personale dipendente di ATERSIR in data 20 ottobre 2015 di cui sono stati elaborati i dati; le risultanze di tale questionario sono allegate al verbale della seduta del CUG del 15 novembre 2016.

Azione 2.1: SVILUPPARE LA CULTURA E LA SENSIBILITA' DELLE PARI OPPORTUNITA' E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO (Area Intervento 2: formazione);

In merito a tale azione, è stata richiesto in data 13 ottobre 2015 (PG.AT/2015/7025) alla Consigliera di parità della RER, dr.ssa Rosa M. Amorevole, la possibilità di organizzare iniziative formative rivolte al CUG ed al personale Servizio Gestione Risorse umane e Finanziarie dell'Agenzia finalizzate alla diffusione della conoscenza della normativa sulle pari opportunità, a favorire la consapevolezza sugli stereotipi di genere e il contributo del personale per la progettazione e la realizzazione delle azioni positive. La richiesta rimane a tutt'oggi inesa.

Azione 3.1: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: TELELAVORO (Area Intervento 3: quotidianità).

È stata predisposta la bozza di regolamento per l'accesso al telelavoro (agli atti); tale bozza, tuttavia risulta da revisionare una volta intervenuta l'approvazione del DDL "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".

Azione 3.2: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: UFFICI IN CONVENZIONE (uffici satellite) (Area Intervento 3: quotidianità).

In merito a tale azione si dà atto che sono stati mantenuti gli uffici satelliti in convenzione già in essere presso la provincia di Modena e il Comune di Ferrara.

Gli uffici in convenzione consentono, pur nello svolgimento delle proprie mansioni, al personale residente nei territori interessati di restare almeno un giorno alla settimana nella provincia di residenza migliorando la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Azione 3.3: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: PARTICOLARE FLESSIBILITA' ORARIA (Area Intervento 3: quotidianità).



Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Le disposizioni in essere, relativamente alle fasce di flessibilità, alle giornate di rientro e alla fruizione di permessi - Circolare dell'Agenzia del febbraio 2013 sull'orario di lavoro - risultano adeguate alle esigenze del personale dipendente (in particolare la flessibilità in entrata ampliata alle ore 9:30 per i dipendenti che distano dalla sede di servizio più di 30 km o che hanno bambini in età prescolare e la possibilità di cambiare i rientri pomeridiani scelti).

Azione 3.4: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: BANCA DELLE ORE (Area Intervento 3: quotidianità).

L'istituto della banca delle ore non ha trovato applicazione.

Si segnala a riguardo che i dipendenti dell'Agenzia possono utilizzare la flessibilità maturata in corso d'anno per conciliare i tempi di vita e lavoro; i colleghi non titolari di posizione organizzativa possono ottenere l'autorizzazione a fruire delle ore di straordinario maturato per esigenze di servizio a pagamento o a recupero di giornate lavorative.

Azione 3.5: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: SEDE DI LAVORO (Area Intervento 3: quotidianità).

L'Agenzia a far data dal 21 giugno 2016 ha trasferito i propri uffici in Via Cairoli 8F. Gli spazi risultano adeguati rispetto alla distribuzione del personale in servizio negli uffici e la sede risulta altresì a pochi minuti a piedi dalla Stazione Centrale FS nel rispetto degli obiettivi del Piano degli spostamenti casa – lavoro (mobilità sostenibile) approvato con deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 48 del 20 ottobre 2014 e nell'interesse del personale dell'Agenzia costituito prevalentemente da pendolari che utilizzano il treno.

Azione 3.6: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: CONVENZIONI PER SERVIZI (Area Intervento 3: quotidianità).

E' stata rinnovata l'adesione alla Convenzione Intercent-ER per le agevolazioni sul trasporto pubblico urbano, mentre non sono andate a buon fine le trattative con Trenitalia per agevolazioni sugli abbonamenti ferroviari in quanto il numero di dipendenti interessati è stato considerato troppo esiguo.

Azione 4.1: FORMALIZZARE NEI DOCUMENTI ISTITUZIONALI DELL'ENTE I CONCETTI LEGATI ALLE PARI OPPORTUNITÀ ED AL BENESSERE SUL LUOGO DI LAVORO. Area Intervento 4: consolidamento

Rimane alta l'attenzione dell'Ente a redigere i documenti con inserimento, ove pertinente, dei concetti legati alle pari opportunità ed al benessere sul luogo di lavoro, deve essere adeguatamente implementata.

3. Descrizione delle azioni realizzate nell'anno 2016



Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Come indicato nel paragrafo precedente, l’Agenzia a far data dal 21 giugno 2016 ha trasferito i propri uffici in Via Cairoli 8F. Gli spazi risultano adeguati rispetto alla distribuzione del personale in servizio negli uffici e la sede risulta altresì a pochi minuti a piedi dalla Stazione Centrale FS nel rispetto degli obiettivi del Piano degli spostamenti casa – lavoro (mobilità sostenibile) approvato con deliberazione del Consiglio d’Ambito n. 48 del 20 ottobre 2014 e nell’interesse del personale dell’Agenzia costituito prevalentemente da pendolari che utilizzano il treno.

Nel corso dell’anno si è consolidato l’impegno dell’Agenzia nel fornire strumenti formativi ai propri dipendenti e a strutturare i percorsi di crescita. In particolare di segnalano:

- 1. Deliberazione del Consiglio d’Ambito n. 23 del 7 aprile 2016:**
Approvazione del codice disciplinare e costituzione dell’Ufficio procedimenti disciplinari

- 2. Deliberazione del Consiglio d’Ambito n. 24 del 7 aprile 2016:**
Approvazione del Codice di comportamento dei dipendenti dell’Agenzia Territoriale dell’Emilia-Romagna per i Servizi Idrici e Rifiuti (ATERSIR)

- 3. Deliberazione del Consiglio d’Ambito n. 37 del 6 luglio 2016:**
Approvazione del piano della formazione del personale di Atersir per gli anni 2016 - 2018

- 4. Determinazione Dirigenziale n. 192 del 6 dicembre 2016**
Approvazione del Regolamento per le Progressioni Economiche Orizzontali e dell’avviso, ai sensi dell’art. 5 del Regolamento stesso, per dare avvio alle procedure selettive per l’assegnazione nell’anno in corso

4. Azioni da realizzare negli anni successivi

In relazione al fatto che il Piano triennale delle azioni positive 2014-2016 approvato con deliberazione del Consiglio d’ambito n. 47 del 20 ottobre 2014 risulta essere scaduto, su proposta del CUG e a seguito della consultazione della Consigliera di parità competente territorialmente dovrà essere approvato dal Consiglio d’Ambito il “Piano triennale delle azioni positive 2017-2019” nel quale verranno descritte le azioni da realizzare negli anni successivi.