ERSAF
ENTE REGIONALE PER I SERVIZI ALL'AGRICOLTURA E ALLE FORESTE

RegioneLombardia

Delibera CdA n. V/96 del 28-11-2024

Componente	Carica	Presente	Assente
LOSIO FABIO	PRESIDENTE	P	
DE VINCENTI GIORGIO	CONSIGLIERE	P	
ITRALONI ANDREA	CONSIGLIERE	P	
SPINOSA MASSIMILIANO	CONSIGLIERE	P	
FEDEGARI ELISABETTA	CONSIGLIERE	P	
Numero totale PRESENTI/ASSENTI:		**5**	**0**

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024 □ 2026 □ SECONDO AGGIORNAMENTO

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Vista la seguente proposta di deliberazione del Direttore;

VISTE:

- la legge regionale 5 dicembre 2008, n. 31 recante "*Testo unico delle leggi regionali in materia di agricoltura, foreste, pesca e sviluppo rurale*", con particolare riferimento al Titolo V "*Ente Regionale per i Servizi all'Agricoltura e alle Foreste*", e successive modifiche e integrazioni;

- la delibera della Giunta Regionale Lombardia n. XII-926 del 14 settembre 2023 recante: "*Nomina di cinque membri, compreso il Presidente, del Consiglio di Amministrazione dell'Ente Regionale per i Servizi all'Agricoltura e alle Foreste*";

PREMESSO CHE:

- l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113) ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino entro il 31 gennaio di ogni anno, il PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione che ha durata triennale, con aggiornamento annuale;
- il DM 30 giugno 2022, n. 132 ha definito nel dettaglio la normativa sul PIAO, nonché lo schema del documento;
- il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, pubblicato in G.U. n. 151 del 30.06.2022 – in vigore dal 15.07.2022, individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione con particolare riferimento all'art. 1 - rubricato "*Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*";
- ERSAF, in qualità di Ente Pubblico con più di 50 dipendenti, è destinatario della succitata disciplina;

DATO ATTO CHE IL PIAO:

- essendo un documento unico di programmazione e di governance, integra e declina, in un'ottica di semplificazione e integrazione, molti degli atti di pianificazione;
- deve supportare l'Ente nell'attuare la strategia di creazione del valore pubblico, mediante il presidio della mission istituzionale e il rafforzamento della propria capacità operativa, in un contesto di legittimazione e sostegno degli stakeholder di riferimento;

RICHIAMATE:

- la deliberazione di CdA n. V/6 del 30 novembre 2023, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2024 – 2026;
- la deliberazione di CdA n. V/10 del 30 novembre 2023, con la quale è stato approvato il Programma Pluriennale delle attività (PPA) 2024 – 2026;
- la deliberazione di CdA n. V/23 del 30 gennaio 2024, con la quale è stato approvato il PIAO 2024 – 2026;
- la deliberazione di CdA n. V/64 del 27 giugno 2024, con la quale è stato aggiornato il PIAO 2024 – 2026;

PRESO ATTO della nuova necessità di aggiornare il PIAO vigente relativamente alla sezione 3 "Organizzazione e Capitale umano" per la parte relativa al "Piano di ricognizione del soprannumero e delle eccedenze di personale - Piano triennale 2024-2026 del fabbisogno di personale del comparto delle funzioni locali", come da allegato A);

RITENUTO di incaricare il Vicedirettore, competente in materia di personale, dell'attuazione del piano triennale 2024-2026 del fabbisogno di personale, aggiornato con la presente deliberazione e nello specifico di individuare i profili e le relative procedure di reclutamento del personale dell'area degli istruttori e del personale dirigenziale;

RITENUTO, altresì, necessario aggiornare tale documento inserendo il GEP (Gender Equality Plan), riportato in allegato B), atteso che il Piano per l'uguaglianza di genere favorisce l'accesso ai finanziamenti europei e nazionali;

RICORDATO che il presente aggiornamento del PIAO deve essere pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale di ERSAF, nonché in altri siti, seguendo i vigenti obblighi di trasparenza (quali, ad esempio, nel portale PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica);

RITENUTO per le ragioni sopra esposte di approvare gli allegati A e B, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Visti i pareri di legittimità e correttezza amministrativa espressi dai Dirigenti interessati all'atto;

con voti unanimi resi espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di recepire le premesse e gli allegati come parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di aggiornare/integrare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 – 2026, previsto dall'art. 6 D.L. 80/2021 - convertito in L. 113/2021, approvando i seguenti documenti:
    a. Piano di ricognizione del soprannumero e delle eccedenze di personale - Piano

triennale 2024-2026 del fabbisogno di personale del comparto delle funzioni locali, come da allegato A);

b. GEP - Gender Equality Plan (allegato B);

3. di incaricare il Vicedirettore dell'attuazione del piano triennale 2024-2026 del fabbisogno di personale, aggiornato con la presente deliberazione e nello specifico di individuare i profili e le relative procedure di reclutamento del personale dell'area degli istruttori e del personale dirigenziale;
4. di pubblicare il PIAO approvato con il presente atto sul sito web istituzionale dell'Ente;
5. di assicurare, altresì, la pubblicazione richiesta dalla vigente normativa in materia di trasparenza.

Deliberazione n. V/96 del 28-11-2024

VOTANTI FAVOREVOLI	**5 : LOSIO FABIO - DE VINCENTI GIORGIO - ITRALONI ANDREA - SPINOSA MASSIMILIANO - FEDEGARI ELISABETTA**
VOTANTI CONTRARI	**0 :**
VOTANTI ASTENUTI	**0 :**

Lì, 28-11-2024

Il SEGRETARIO
DR. MAURO FABRIZIO FASANO

Il PRESIDENTE
DR. FABIO LOSIO

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. 82 del 2005 e ss.mm.ii.

Allegato A

PIANO DI RICOGNIZIONE DEL SOPRANNUMERO E DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

Secondo quanto disposto dall'art. 33 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i., la ricognizione dell'insussistenza di situazioni di soprannumero e di eccedenze del personale costituisce atto necessario e vincolante al quale le amministrazioni pubbliche sono chiamate per poter effettuare nuove assunzioni.
La condizione di soprannumero si rileva da una verifica numerico/formale condotta sulla dotazione organica dell'ente e resa palese dall'eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica mentre la condizione di eccedenza si rileva, in primis, dalla condizione finanziaria non rispondente alle norme ed ai vincoli imposti dal legislatore in materia di spesa del personale.

ERSAF ha predisposto un accertamento delle condizioni di soprannumero sulla base della Dotazione Organica approvata con delibera n. III/46 del 5 febbraio 2014 per i dirigenti e n. III/193 del 25 febbraio 2016 per il personale del comparto.
Non sono state rilevate situazioni di soprannumerarietà.

L'accertamento delle condizioni di eccedenza dovuta a ragioni finanziarie ha tenuto conto di quanto previsto dai commi 557 e seguenti dell'articolo unico della legge 27/12/2006 n. 296 (finanziaria 2007), così come modificati o introdotti, da ultimo, dall'art. 3 del D.L. 24/06/2016 n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016 n. 160.

In applicazione di quanto disposto dal comma 557 quater "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese del personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", il valore medio degli impegni definitivi della spesa del personale nel triennio 2011-2012-2013, ivi compreso il valore medio dell'ex Parco Nazionale dello Stelvio, è pari ad euro 17279788,46 mentre il valore degli impegni definitivi per l'anno 2023 è pari ad euro 14.532.074,39

Nel rispetto della suddetta normativa, la spesa di personale di ERSAF per l'anno 2024 sarà improntata al contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge 114/2014 (2011-2012-2013).

Effettuata la ricognizione del personale, non emergono situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale che rendano necessarie l'attivazione di procedure di mobilità e di collocamento in disponibilità.

PIANO TRIENNALE 2024-2026 DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Richiamate le novità introdotte dal d.lgs. 75/2017- ulteriormente esplicitate nelle "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" (decreto Min. per la semplificazione e al pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 Registrato presso la Corte dei conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 pubblicato sulla G.U. n.173 del 27 luglio 2018), che costituiscono indicazioni di principio per le amministrazioni pubbliche, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad esse riconosciute dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica – finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale, stabilendo che il piano triennale dei fabbisogni occupazionali deve essere riferito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa.
Ne deriva che il programma triennale del fabbisogno deve essere coerente con il programma pluriennale delle attività 2024-2026 approvato con deliberazione n. V/10 del 30 novembre 2023 e con il programma 2025-2027 approvato in data odierna, nonché con la sottosezione Performance del PIAO.
Le Linee guida evidenziano pertanto che la definizione dei fabbisogni prioritari o emergenti deve avvenire in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili mediante un'analisi degli input della produzione e l'individuazione di indicatori e parametri che consentano di razionalizzare qualitativamente e quantitativamente il fabbisogno del personale, anche con lo scopo di potenziare le funzioni di ERSAF.
Il concetto di fabbisogno di personale implica pertanto un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto il seguente duplice profilo:

1) quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la *mission* dell'amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, giungendo ad un fabbisogno standard a seguito di analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello di funzioni omogenee e analisi predittive sulle cessazioni di personale;
2) qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, analisi di processi, a seguito di analisi su funzioni, attività e professionalità connesse.

Il contributo della dirigenza nella programmazione del personale, richiamato dall'art. 16, comma 1, lett. a-bis) e dall' art. 17, comma 1, lett. d-bis) del d.lgs. 165/01 è quello di concorrere all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno.
Con riferimento alle previsioni appena richiamate, i Dirigenti hanno pertanto elaborato una proposta, agli atti della procedura, che contempla il fabbisogno triennale, direttamente connesso al ciclo della performance dell'Ente, con particolare riferimento agli obiettivi ed indicatori del Programma triennale delle Attività ed al Piano della Performance.

L'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal l'articolo 4 del D.Lgs. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica. Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, infatti, assume valenza primaria la coerenza tra piano triennale dei fabbisogni e organizzazione degli uffici, mentre il concetto di dotazione organica, in definitiva, si risolve nel valore finanziario di "spesa potenziale massima".
Tale valore finanziario, per le Regioni e gli Enti sottoposti a tetti di spesa del personale resta quello previsto dalla normativa vigente.

Per quanto riguarda la spesa massima potenziale di ERSAF la stessa coincide con il valore medio degli impegni definitivi della spesa del personale nel triennio 2011-2012-2013, ivi compreso il valore medio dell'ex Parco Nazionale dello Stelvio, che è pari ad euro 17279788,46.
Considerato che sommando gli impegni definitivi della spesa del personale per l'anno 2023, pari ad euro 14.532.074,39 e la capacità assunzionale 2024, pari ad euro 623.909,58, il totale è pari ad euro 15.155.983,97 si evince il rispetto della spesa massima potenziale.

Ai fini della determinazione della capacità assunzionale, si richiama l'articolo 1, comma 228, Legge 208/2015 e l'articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014, che prevede che la capacità assunzionale 2024 è pari al 100% del valore delle cessazioni relative all'anno 2023, salvo eventuali direttive che Regione Lombardia dovesse impartire agli enti del sistema successivamente all' approvazione del presente documento. È altresì previsto il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiori a cinque anni.

Come previsto dalla deliberazione V/23 del 30 gennaio 2024, ERSAF aveva a disposizione per il 2024:

- un residuo della capacità assunzionale del personale non dirigenziale dell'anno 2023 pari ad euro 20.137,41;
- un residuo della capacità assunzionale del personale dirigenziale pari ad euro 255.229,75, di cui alla deliberazione ERSAF n. IV/333 del 30 gennaio 2023;
- una ulteriore capacità assunzionale di personale non dirigenziale pari ad euro 99.098,36 (valore aggiornato e uniformato a tutte le cessazioni 2024) relativa alla spesa del personale cessato nell'anno 2023, che al momento dell'approvazione della deliberazione prima citata non era stata conteggiata, in quanto non era stato possibile preventivare le cessazioni;
- una capacità assunzionale dell'anno 2021 pari ad euro 251.485,53, riferita alle cessazioni di n. 2 dirigenti avvenute nel corso del 2020 e non dichiarata nella delibera n. IV/247 del 21 dicembre 2021 di approvazione del piano triennale dei fabbisogni 2021-2023.

Il totale della capacità assunzionale utilizzabile nel corso del 2024, ai sensi del combinato disposto di cui all'articolo 1, comma 228, Legge 208/2015 ed articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014, è quindi pari al 100% del valore delle cessazioni verificatesi nel 2023, unitamente ai cumuli degli ultimi cinque anni per un importo totale di euro 625.951,05.

Nel corso del 2024, come previsto dalla suddetta deliberazione n. V/23, sono state avviate e concluse, le procedure per l'assunzione di:

- ✓ n. 7 unità di personale dell'area degli istruttori per una capacità assunzionale pari ad euro 337.314,5 (valore aggiornato con il valore medio del fondo anno 2024 e uniformato al valore di tutte le cessazioni sempre dell'anno 2024)

- ✓ n. 1 dirigente tecnico per una capacità assunzionale pari ad euro 151.669,28

.
Con il presente aggiornamento invece, ed a seguito di una ulteriore ricognizione delle attività da svolgere, si dispone di procedere all'assunzione di ulteriori n. 3 unità di personale dell'area degli istruttori, di cui n. 1 unità part time all'80%, per una capacità assunzionale pari ad euro 134.925,80.

Il totale della capacità assunzionale che verrà utilizzata nel corso del 2024 risulta pertanto pari ad euro 623.909,58, con un resto di euro 2.041,47 utilizzabile nel corso del 2025, salvo diverse disposizioni legislative.

Con il piano dei fabbisogni 2024-2026, approvato con deliberazione n. V/23 del 30 gennaio 2024, si prevedeva che la spesa per le cessazioni nel corso del 2024 per il comparto delle funzioni locali, sarebbe stata pari ad euro 392.901,03: la stessa spesa, ricalcolata ad oggi con il valore medio dei fondi per l'anno 2024 e con l'aggiornamento contrattuale per la dirigenza, risulta essere pari ad euro 383.544,87 di cui 236.664,14 personale non dirigenziale ed euro 146.880,74 personale dirigenziale).

Successivamente all'adozione della suddetta deliberazione, sono state formalizzate sino ad oggi ulteriori n. 5 cessazioni di personale per dimissioni volontarie dal servizio ed è stato concesso il nullaosta per n. 1 mobilità in uscita con decorrenza 16 dicembre 2024, per una spesa pari ad euro 291.021,63.

Ne consegue che ad oggi, la spesa totale per il personale cessato nel 2024 sarà pari ad euro 674.566,50: spesa che potrà essere utilizzata nel 2025 a titolo di capacità assunzionale nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti.

Con il presente aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni 2024-2026, a seguito di una attenta analisi del complesso delle responsabilità dirigenziali dell'Ente effettuata di concerto con il Vicedirettore, nonché delle aree di attività previste dagli atti di programmazione, si prevede di utilizzare euro 293.761,48 di capacità assunzionale per l'assunzione di n. 2 dirigenti nel corso del 2025 (circa il 44% della spesa di personale cessato nel corso del 2024)

Con riferimento invece agli obblighi di cui agli articoli 1 e 18 della Legge 68/1999, si conferma che non si evidenziano scoperture

Sono confermate le progressioni fra le aree, di seguito riportate e si dà atto che è stata conclusa una procedura (progressione fra l'area degli operatori esperti all'area degli istruttori) e sono in corso le ulteriori due procedure che si concluderanno entro il 31/12 prossimo.

LE PROGRESSIONI TRA LE AREE

Le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, sono destinate integralmente alle progressioni tra le aree.
Le Progressioni tra le Aree sono finanziate per l'anno 2024 e 2025 nella misura dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (€ 4.629.979,00), che ammonta ad un importo pari a € 25.464,80, nei limiti stabiliti dall'art. 13 comma 8 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, nel rispetto della previsione di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30/12/2021.
Le Progressioni tra le Aree avranno luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella sottostante (Tabella CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021).

Progressioni tra Aree	**Requisiti**
da Area deli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell'**obbligo scolastico** e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) **diploma di scuola secondaria di secondo grado** e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; **oppure** b) assolvimento dell'**obbligo scolastico** e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) **laurea (triennale o magistrale)** e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) **diploma di scuola secondaria di secondo grado** ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione

Le progressioni tra le Aree avverranno secondo i seguenti principi:

- Totale impiego del budget disponibile (0,55% del monte salari 2018) per le progressioni fra le aree di cui all'articolo 13 comma 8 del CCNL del comparto delle funzioni locali del 16 novembre 2022;
- Attribuzione dell'intero budget sull'annualità 2024;
- In base a quanto specificato al comma 6 dell'art. 13 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, si svolgeranno secondo i criteri che saranno definiti, in relazione alle caratteristiche proprie delle Aree di destinazione e previo confronto con le Organizzazioni RSU/OOSS di cui all'art. 5 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, sulla base degli elementi di valutazione di cui al comma 7 dello stesso art. 13.

Per il 2024 verranno attivate n. 13 progressioni fra le aree ed in particolare:
n. 2 progressioni fra area operatori e area operatori esperti;
n. 3 progressioni fra area degli operatori esperti e area degli istruttori;
n. 8 progressioni fra area degli istruttori e area dei funzionari e dell'elevata qualificazione;

Valutato che con riferimento agli indirizzi sopra espressi:

a) la copertura finanziaria, con riferimento alla annualità 2024, pari ad euro 625.951,05, è iscritta sul Bilancio 2024-2026; la copertura finanziaria con riferimento alla annualità 2025, pari ad euro 293.761,48 è iscritta sul bilancio di previsione 2025-2027, approvato in data odierna
b) la capacità assunzionale è stata calcolata prendendo a riferimento la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 46078 del 18.10.2010, così come aggiornata

dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22.02.11;

c) il piano triennale 2023-2025 di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006) è stato approvato con delibera IV/374 del 28 luglio 2023;
d) la sottosezione "performance" del PIAO (art. 3 comma 1 lett. b del DM 30 giugno 2022 n. 132), approvato con deliberazione n. V/23 del 30 gennaio 2024;
e) il presente documento certifica che in ordine alla ricognizione annuale dello stato di eccedenze o meno del personale (art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, come modificato dalla Legge di stabilità per il 2012, Legge n. 183/2011), per l'anno 2024 non emergono situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità e di collocamento in disponibilità;
f) è stato rispettato l'equilibrio di bilancio di cui ai commi 707 e seguenti dell'articolo 1 della Legge 208/2015;
g) la media della spesa del personale riferita al triennio 2011-2012-2013 è pari ad € 17279788,46 mentre il valore degli impegni definitivi per l'anno 2023 è pari ad euro 14.532.074,39 e che pertanto le previsioni assunzionali di cui al presente documento, non produrranno il superamento del suddetto parametro;
h) è stata rispettata la certificazione dei crediti (DL 185/2008 art 9 co. 3 bis);
i) è stato adottato il bilancio preventivo, il conto consuntivo, il consolidato e sono state trasmesse. le informazioni alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9 comma 1 quinquies D.L. 113/2016)

ALLEGATO B)

ERSAF – PIANO PER LA PARITA' DI GENERE 2022 – 2026

SOMMARIO

- Introduzione – la politica di genere nel contesto europeo e nazionale
- Descrizione del Piano per la Parità di Genere
- **Area Tematica 1**: Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa (benessere organizzativo)
- **Area Tematica 2**: Equilibrio di genere nella leadership (posizioni di vertice)
- **Area Tematica 3**: Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera
- **Area Tematica 4**: Inclusione della dimensione di genere nelle attività dell'Ente e nei programmi di formazione
- **Area Tematica 5**: Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali, e divulgazione dei temi delle pari opportunità

INTRODUZIONE – LA POLITICA DI GENERE NEL CONTESTO EUROPEO E NAZIONALE

Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni agli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività. Come sottolineato dalla Commissione Europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, finora **nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomo e donna**. I progressi in tal senso risultano infatti assai lenti e il divario di genere persiste nel mondo del lavoro a livello retributivo (Gender pay gap), in ambito assistenziale e pensionistico e, nondimeno, è possibile riscontrarlo nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale del paese. Le origini delle politiche paritarie all'interno del nostro paese si

rinvengono, infatti, già nell'art. 141 ex art. 119 del trattato delle comunità economiche europee in riferimento all'anno 1957 con un'impronta – però – prettamente economica e solo successivamente con l'intento di controbilanciare la professionalità femminile, ad esempio, nelle progressioni della carriera.

Con l'arrivo del nuovo Programma di Finanziamento per la Ricerca e lInnovazione *Horizon Europe* (2021-2027), alla fine del mese di Febbraio 2021, l'Unione Europea ha pubblicato il *Work Programme* dell' *European Research Council (ERC)*, che contiene le informazioni tecniche per chi intende presentare candidature e richieste di finanziamenti. Infatti, la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe debbano dotarsi di un **Piano per la Parità di Genere**, anche noto come Gender Equality Plan **(GEP).**

Le misure e gli obiettivi concreti devono essere inquadrate in alcune aree, che rappresentano le **aree incluse tipicamente nei GEP**:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione,
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali,
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera,
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti,
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

A livello globale, **il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione femminile rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals- SDGs)** che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030, di fatto il cammino di inclusione lavorativa, pur rappresentando un elemento comune ai paesi membri dell'UE, rivela ancora numerose disparità ed è in quest'ottica che l'**Obiettivo 5** dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, così come l' eliminazione di pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali. L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici.

L'Obiettivo è declinato in nove target, gli ultimi tre dei quali sono riferiti agli strumenti di attuazione.

Nell'indice sull'uguaglianza di genere 2020 elaborato dall'European Institute for Gender Equality (EIGE), l'Italia ha ottenuto un punteggio di 63,5 su 100. Tale punteggio è inferiore alla media dell'UE di 4,4 punti e pone l'Italia quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione.

Le disuguaglianze di genere in Italia sono più marcate nei settori del potere, del tempo libero e della conoscenza.

La centralità delle azioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano, infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le sei missioni che lo compongono. Concretamente, le misure previste dal PNRR in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso:

1**. interventi diretti** di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;

2. **interventi indiretti** o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali che nel PNRR si ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.

La questione della parità di genere è divenuta ancor più rilevante nel periodo dell'emergenza Covid: la situazione discriminatoria nei confronti del genere femminile si è aggravata, sia in campo lavorativo, che in ambito sociale, registrando anche un incremento di violenze in ambito domestico. Questo ha portato alla sottoscrizione di un protocollo di intesa che prevede il rafforzamento della collaborazione tra i Comitati Unici di Garanzia (CUG) con il numero antiviolenza 1522 (21 maggio 2020; firmatari: ministra Dadone, ministra Bonetti, e rete nazionale dei CUG).

DESCRIZIONE DEL PIANO PER LA PARITA' DI GENERE

Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi, e adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, ERSAF ha predisposto **il Piano per la Parità di Genere per il periodo 2022 – 2026.**

ERSAF è da sempre impegnata nel favorire la parità di genere e contrastare il fenomeno della violenza nei confronti delle donne, ponendo in essere più attività attraverso il Comitato Unico di Garanzia e, più nello specifico, attraverso il Piano delle Azioni Positive.

Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità di ERSAF, ente che svolge sia attività istituzionali che specifiche attività tecniche.

Il piano elenca una serie di **obiettivi specifici** da raggiungere a seguito dell'attivazione di **specifiche azioni**, per ognuna delle quali sono stati identificati i **Responsabili**. Il Piano fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l'organizzazione del lavoro, ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

Oltre ai temi più noti che vanno ad accrescere il cosiddetto gender gap (divario di genere) – es. conciliazione della vita professionale e quella lavorativa - si è posta particolare attenzione al tema della dimensione di genere nelle attività di vertice, apicali dell'organizzazione dell'Ente. Infatti, favorire la conduzione e la partecipazione delle donne alle attività di direzione, di comando può contribuire a indirizzare e migliorare gli impatti per costruire una società più giusta. In questo ambito, sono anche state individuate le misure per promuovere la salute e la prevenzione in chiave di genere sul luogo di lavoro.

Il tema della violenza di genere potrà essere trattato prevedendo anche il supporto di professionisti esterni che già collaborano con l'Ente (es. psicologi).

Il Piano racchiude l'insieme degli impegni e delle azioni che mirano a **promuovere la parità di genere** all'interno di ERSAF, favorendo la trasformazione sostenibile di processi, culture e strutture organizzative e rispondendo alle esigenze e agli obiettivi dell'organizzazione specifica.

Il Piano prevede una serie di azioni collocate in **5 ambiti di intervento**, cioè nelle cosiddette **Aree Tematiche:**

1. Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa (benessere organizzativo),
2. Equilibrio di genere nella leadership (ossia nelle posizioni di vertice),
3. Uguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera,
4. Integrazione della dimensione di genere nei programmi di formazione
5. Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Ogni Area Tematica si articola in **Obiettivi** e per ciascuno vengono indicati i relativi Indicatori, Target, Destinatari e Figure di responsabilità.

Inoltre, si è riportata l'attinenza agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (Sustainable Development Goals, **SDGs**) **dell'Agenda 2030 dell'ONU**, che tutte le Istituzioni sono chiamate a perseguire. In alcuni casi l'attinenza è stata riportata per intero agli obiettivi "goal".

1 - AREA TEMATICA - Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa (benessere organizzativo)	
AT.1. Obiettivo 1 - Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa	
Azione/i	a) applicare le misure di conciliazione vita/lavoro (es. lavoro a distanza, part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L. 104/1992) b) monitorare l'impatto delle diverse forme di flessibilità proposte all'interno di ERSAF; c) applicare l'istituto del *lavoro agile* e del *lavoro a distanza* al fine di garantire una maggiore flessibilità organizzativa e la conciliazione dell'attività lavorativa con esigenze personali.
Responsabilità	Direttori, Dirigenti, Personale e Organizzazione
Destinatari diretti	Tutto il personale

Destinatari indiretti	Familiari dei dipendenti
Indicatori e target	Indicatori: a) un'analisi all'anno dei dati indicati all'azione a) – es quanti dipendenti hanno usufruito del lavoro a distanza, in particolare il numero di donne; b) un questionario all'anno; c) numero di accordi volontari individuali sottoscritti (di lavoro agile e lavoro a distanza) Target: sì/no
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 13 Lotta contro il cambiamento climatico

AT.1. Obiettivo 2 – Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze (cultura organizzativa)	
Azione/i	Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva, in applicazione del *Manifesto della comunicazione non ostile nella PA*
Responsabilità	CUG
Destinatari diretti	Per l'azione 1 - tutto il personale di ERSAF Per l'azione 2 - personale di ERSAF coinvolto nella stesura di documenti
Destinatari indiretti	
Indicatori e target	Indicatore: Realizzazione e pubblicazione sulla intranet di pillole informative sulla Comunicazione non ostile e inclusiva - target: sì/no

Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti

2 - AREA TEMATICA - Equilibrio di genere nella leadership (posizioni di vertice)

AT.2. Obiettivo 1 – Mantenere l'equilibrio di genere nelle posizioni apicali	
Azione/i	Monitoraggio della composizione equilibrata di genere nelle posizioni di vertice, nello specifico relativamente a Dirigenti e PEQ
Responsabilità	DG, Personale e Organizzazione
Destinatari diretti	Personale nelle posizioni apicali (dirigenti e PEQ)
Destinatari indiretti	Tutto il personale di ERSAF
Indicatori e target	Indicatori: - n. 1 monitoraggio all'anno dei dati - target: si/no;
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

3 - AREA TEMATICA – Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera	
AT.3. Obiettivo 1 - Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative messe a concorso	
Azione/i	Monitoraggio sulla composizione delle commissioni valutatrici
Responsabilità	Personale e Organizzazione
Destinatari diretti	Membri delle commissioni valutatrici, e candidati delle procedure concorsuali
Destinatari indiretti	Tutto il personale di ERSAF
Indicatori	Indicatori: Raccolta sistematica dei dati per genere sulle procedure concorsuali pubbliche ed interne
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
AT.3. Obiettivo 2 – Pari opportunità nello sviluppo professionale	
Azione/i	a) Monitoraggio sul conferimento degli incarichi di responsabilità b) Promozione di specifici percorsi formativi destinati a tutto il personale
Responsabilità	Personale e Organizzazione; Ufficio Formazione

Destinatari diretti	Tutto il personale di ERSAF
Destinatari indiretti	
Indicatori	Indicatori: a) Raccolta sistematica dei dati quantitativi sul conferimento degli incarichi b) Report di verifica percorsi formativi avviati
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

AT.3. Obiettivo 3 – Garantire la presenza di genere all'interno dei vari profili professionali	
Azione/i	Monitoraggio della distribuzione del personale per genere nei diversi profili professionali/ambiti di attività con relativa analisi del dato retributivo
Responsabilità	Personale e Organizzazione
Destinatari diretti	Tutto il personale di ERSAF
Destinatari indiretti	
Indicatori	Indicatore: una elaborazione su base annuale per profili/categoria + un report annuo; Target: si/no

Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti

4 - AREA TEMATICA – Inclusione della dimensione di genere nelle attività dell'Ente e nei programmi di formazione

AT.4 – Obiettivo 1 – Promozione di un maggior equilibrio di genere del personale assegnato ai progetti a finanziamento esterno (europeo)	
Azione/i	Rilevare la partecipazione di genere nelle attività/progetti finanziati esternamente
Responsabilità	Dirigenti
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Indicatori e target	Raccolta dei dati per genere , in relazione ai progetti finanziati esternamente
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

AT.4 – Obiettivo 2 – Incentivare la partecipazione femminile ai corsi di formazione	
Azione/i	Promuovere la partecipazione femminile ai corsi
Responsabilità	Ufficio Formazione
Destinatari diretti	Personale femminile
Destinatari indiretti	Tutto il personale di ERSAF
Indicatori e target	Raccolta sistematica dei dati quantitativi Target: si/no
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

5 - AREA TEMATICA - Misure di contrasto ad ogni forma di *discriminazione legata al genere* e ad ogni forma di v*iolenza di genere*, incluse le molestie sessuali, e divulgazione sui temi delle pari opportunità

AT.5. Obiettivo 1 – Rafforzamento della rete di relazioni fra istituzioni ed enti, per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale e a livello nazionale	
Azione/i	Partecipazione alle indagini proposte dalla **rete nazionale dei CUG** anche al fine di progettare interventi formativi di rete e di attivare forme stabili di confronto con CUG limitrofi
Responsabilità	CUG
Destinatari diretti	Tutto il personale di ERSAF
Destinatari indiretti	
Indicatori e target	Pubblicazione nella intranet di materiale informativo prodotto e condiviso a livello di rete nazionale Target: si/no
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica

AT.5 – Obiettivo 2 – Avviare attività di sensibilizzazione in materia di pari opportunità, di discriminazione di genere, di violenza morale e psicologica	
Azione/i	Programmazione di varie iniziative per **informare il personale di ERSAF** sulle pari opportunità, sul contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, mobbing e/o violenza morale e psicologica;
Responsabilità	CUG
Destinatari diretti	Personale di ERSAF
Destinatari indiretti	
Indicatori e target	Indicatore: - Articolo e/o breve video gender gap e plan nella intranet e sul sito istituzionale Target: si/no
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti

AT.5 – Obiettivo 3 – Garantire l'informazione delle iniziative pubbliche esterne a tutela delle donne vittima di violenza /molestie sessuali	
Azione/i	Programmazione di **un'attività informativa** sui servizi presenti nel territorio, servizi attivi nel contrasto alla violenza verso le donne, attraverso stakeholder esterni
Responsabilità	CUG / RSU
Destinatari diretti	Dipendenti vittime di violenza
Destinatari indiretti	Tutto il personale
Indicatori e target	Indicatore: elaborazione di una proposta progettuale informativa (tra cui apertura sportello telematico dedicato) da sottoporre alla Direzione e Vice Direzione Target: si /no
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti

AT.5 – OBIETTIVO 4 – Tutelare l'identità *alias* per i dipendenti	
Azione/i	Elaborare lo schema di **accordo di riservatezza** legato all'identità alias del dipendente che ne faccia richiesta
Responsabilità	Personale e Organizzazione
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Indicatori e target	Indicatore: elaborare un modello tipo di accordo di riservatezza Target: sì/no
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti