



**Settore delle Risorse Umane e Controllo di Gestione  
e  
Comitato Unico di Garanzia**

# **Piano Triennale delle Azioni Positive**

**Dicembre 2020 – Dicembre 2023**

**PIANO TRIENNALE  
DELLE AZIONI  
POSITIVE DELLA PROVINCIA DI BRESCIA  
Dicembre 2020 – Dicembre 2023**

**PREMESSA**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure *speciali* – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e *temporanee* in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246* riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi del 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 della Legge 10 aprile 1991, n. 125 *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere una funzione propositiva e propulsiva ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In attuazione a tali previsioni il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 si è posto l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione

delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (*Collegato Lavoro*), ha apportato misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche. In particolare, è stato stabilito che ogni Pubblica Amministrazione si dotasse obbligatoriamente di un "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce e unifica i preesistenti comitati per le pari opportunità e i comitati contro il fenomeno del mobbing.

In ottemperanza all'art. 21 della L. 183/2010 modificativo dell'art. 57 c.1 del D.Lgs. 165/2001, la Provincia di Brescia ha costituito il **Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** (Decreto del Presidente della Provincia n 253/2017) con compiti propositivi, consultivi e di verifica. Il Comitato da tale data ha assunto negli anni il compito di assicurare, nell'ambito lavorativo, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione; il C.U.G. ha favorito inoltre, l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente lavorativo caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo.

Con la Direttiva n. 2/19 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario Delegato Alle Pari Opportunità recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" sono state previste una serie di modifiche alle precedenti indicazioni relative al Piano Triennale delle Azioni Positive, prevedendo, tra l'altro, che: "*In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance*".

Il presente Piano delle Azioni Positive 2020-2023 si pone in continuità con il precedente Piano e intende consolidare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell'accesso all'impiego, nella formazione dei dipendenti, nell'avanzamento di carriera, ecc), nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per realizzare una performante compatibilità tra esigenze familiari e personali dei propri dipendenti (siano essi uomini o donne), le loro aspettative professionali e le esigenze organizzativo-funzionali dell'Ente in una logica di efficienza, efficacia ed economicità.

## CONTESTO

Il Presente Piano 2020 - 2023 si inserisce in un particolare contesto caratterizzato, da un lato, dalle ancora tangibili conseguenze della "Legge Delrio" che come noto ha rivisto profondamente ruolo ed organizzazione delle province, trasformate in enti territoriali di area

vasta, rivedendone l'organizzazione interna, e le funzioni amministrative, senza una conseguente adeguata riorganizzazione delle risorse in termini di personale, che è stato notevolmente ridotto.

Dall'altro lato, quello dell'epidemia del COVID 19, che ha visto la necessità, nel mese di marzo 2020, di collocare in un brevissimo lasso di tempo, in maniera generalizzata e semplificata, la quasi totalità dei dipendenti in lavoro agile, secondo quanto disposto dal DPCM 11/3/2020.

In tale contesto, con il presente Piano 2020-2023, oltre al proseguimento delle azioni positive già intraprese con il precedente Piano e finalizzate a migliorare il benessere dei lavoratori, nonché a superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'Amministrazione, si intendono promuovere alcuni specifici obiettivi, quali la definitiva introduzione del lavoro agile (o smart working) che possano garantire la conciliazione delle diverse esigenze lavorative e personali.

## **FOTOGRAFIA DEL PERSONALE**

### **L'analisi di contesto**

Nella Provincia, alla data del 1° dicembre 2020, lavorano 466 persone con una presenza femminile del 41% (195). Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato rappresenta la forma prevalente: il rapporto di lavoro part-time si attesta intorno al 13% e interessa in buona parte le donne con una percentuale del 88%.

Il personale è inquadrato per il 1% nella categoria Dirigenziale, 26% nella categoria D, 51% nella categoria C, 21% nella categoria B, 1% nella categoria A.

Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione si modifica a seconda delle categorie, le donne risultano del tutto assenti nella categoria A e sottorappresentate nelle categorie B (esecutore/collaboratore), mentre risultano eguagliate agli uomini nelle categorie C (istruttore) e D (istruttore direttivo-funziionario) e tra i dirigenti.

### **Congedi in ambito di maternità e paternità**

Il progressivo innalzamento dell'età media dei dipendenti sta drasticamente riducendo l'incidenza dei congedi parentali e delle malattie dei figli minori. La fruizione delle due tipologie di congedi nel 2020 è stata pressoché equivalente fra femmine (13) e maschi (10). Rispetto ai dati del precedente Piano i valori assoluti delle assenze sono comunque calati in maniera vistosa, passando dalle 296 giornate di congedo parentale alle circa 120 (peraltro aumentate in forza dell'istituto introdotto per l'emergenza Covid) e dalle 138 giornate per malattia del figlio alle 13 del 2020.

### **Lavoro Agile**

Lo strumento del Telelavoro, in uso in questo ente in forza di un accordo sindacale del 2004, ha subito nel corso dell'anno uno stravolgimento causato dall'emergenza Covid, evolvendo immediatamente nel "Lavoro Agile", per la cui disciplina questo ente si era già dotato nel 2019 di uno specifico regolamento.

Al 1° dicembre 2020, utilizzano lo strumento del lavoro agile 322 dipendenti su 466, e quasi tutti attraverso le forme semplificate introdotte dalla disciplina emergenziale di questo anno. I contratti “ordinari”, cioè non influenzati dalla situazione eccezionale, alla stessa data sono infatti solo 8, esattamente suddivisi fra maschi e femmine.

E’ stato predisposto un Piano Organizzativo Straordinario per il Lavoro Agile che ha individuato, pur nella fase emergenziale, le modalità operative seguite.

## Strumenti

Gli strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita personale con quelli di vita lavorativi sono il part-time, la flessibilità oraria dei full-time, il lavoro agile e tutti gli istituti giuridici previsti dalla legge e dai contratti (congedi, permessi, aspettative ecc.).

## AREE DEL PIANO

L’Amministrazione intende anzitutto proseguire il piano di azioni positive avviato con il precedente Piano Triennale nelle seguenti aree:

- Area dell’organizzazione
- Area della conciliazione
- Area della formazione

Con l’intento, tenuto conto dello stato attuale e delle esigenze del personale, di conseguire, per ciascuna area, i seguenti obiettivi:

<b>Ambito organizzativo</b>	<b>obiettivo 1</b>	Valorizzazione delle professionalità, formazione, salute e benessere dei lavoratori
<b>Ambito della conciliazione</b>	<b>obiettivo 2</b>	Valutazione delle attuali tipologie di flessibilità dell’orario in rapporto alle esigenze manifestate dal personale, al fine di promuovere l’eventuale introduzione di nuove forme di flessibilità in relazione a particolari e specifiche circostanze;
	<b>obiettivo 3</b>	Promozione della introduzione definitiva del lavoro agile in seguito all’esperienza conseguita nel periodo di emergenza Covid 19
<b>Ambito formativo</b>	<b>obiettivo 4</b>	Promozione di percorsi formativi e di inserimento in relazione a particolari situazioni e contesti lavorativi dei dipendenti.
	<b>obiettivo 5</b>	Contrasto alle discriminazioni
	<b>obiettivo 6</b>	Pubblicità e controllo dell’attuazione del presente Piano.

**Obiettivo 1** - Valorizzazione delle professionalità, formazione, salute e benessere dei lavoratori

*Per realizzare questo obiettivo le azioni previste sono:*

- Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera dei dipendenti anche in relazione a coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità del rapporto di lavoro;
- Verifica del datore di lavoro sul possibile grado di stress del lavoratore che potrebbe derivare dall'attuazione di particolari progetti per evidenziare la sostenibilità del benessere organizzativo quale parametro di qualità degli stessi progetti;
- Realizzazione di studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione del benessere organizzativo e della sostenibilità dei carichi di lavoro;
- Introduzione di corsi specifici, anche tenuti da funzionari/dirigenti Provinciali già opportunamente formati, che consentano una migliore diffusione delle conoscenze e degli strumenti operativi introdotti in seguito all'avvio del processo di digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti amministrativi, anche in funzione di una più efficace ed efficiente organizzazione e distribuzione del lavoro negli uffici.
- Promozione di una mappatura delle competenze professionali dell'Ente per conoscere e valorizzare le stesse nel contesto dell'Ente;
- promozione di corsi specificamente rivolti al contrasto sulla violenza di genere

**Obiettivo 2** - Valutazione delle attuali tipologie di flessibilità dell'orario in rapporto alle esigenze manifestate dal personale, al fine di promuovere l'eventuale introduzione di nuove forme di flessibilità in relazione a particolari e specifiche circostanze

*Per realizzare questo obiettivo le azioni previste sono:*

- Riesame, alla luce del nuovo assetto organizzativo dell'ente e dell'esito delle riforme citate in premessa, degli strumenti (regolamenti, discipline) relativi all'orario di lavoro e alla flessibilità, al fine di introdurre la flessibilità oraria per i part-time, già sperimentata con esito favorevole negli scorsi anni, e valutare una nuova tipologia di part-time con articolazione pomeridiana;
- Favorire ed incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri (mailing-list per neo-papà cui inviare notizie relative agli istituti giuridici cui hanno diritto in relazione alla nuova condizione genitoriale);

**Obiettivo 3** - Promozione della introduzione definitiva del lavoro agile in seguito all'esperienza conseguita nel periodo di emergenza Covid 19

*Per realizzare questo obiettivo le azioni previste sono:*

- Promozione di una analisi dei progetti di lavoro agile sino ad oggi assunti e valutazione dei benefici per l'Amministrazione e per i dipendenti;
- Promozione di una valutazione delle risultanze dell'esperienza di lavoro agile avviata nella fase di emergenza sanitaria Covid 19, nonché dei costi/benefici che ne sono derivati per i dipendenti;
- Promozione della introduzione in via definitiva del lavoro agile e del monitoraggio dei progetti.

<b>Obiettivo 4</b> - Promozione di percorsi formativi e di inserimento in relazione a particolari situazioni e contesti lavorativi dei dipendenti.
<i>Per realizzare questo obiettivo le azioni previste sono:</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dai congedi di maternità/paternità e parentale o da lunghe aspettative anche attraverso l'affiancamento di chi ha sostituito la persona assente oppure attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorire l'inserimento lavorativo del personale coinvolto in procedure di mobilità interna o esterna anche attraverso l'affiancamento di chi ha sostituito la persona assente oppure attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percorsi formativi ad hoc per il C.U.G.;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi in concerto con il C.U.G. del piano di formazione dell'ente per raccordare i contenuti, le modalità di gestione e di erogazione agli obiettivi del Piano Triennale</li> </ul>
<b>Obiettivo 5</b> - Contrasto alle discriminazioni
<i>Per realizzare questo obiettivo le azioni previste, a cura del C.U.G., sono:</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti, mediante inserimento sull'apposita area intranet del C.U.G., di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoraggio dello sviluppo di casi di mobbing all'interno dell'Ente, a cura del C.U.G.</li> </ul>
<b>Obiettivo 6</b> - Pubblicità e controllo dell'attuazione del presente Piano
<i>Per realizzare questo obiettivo le azioni previste sono:</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prosecuzione ed implementazione della pubblicizzazione degli eventi promossi dal C.U.G.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pubblicizzazione del PTAP e del suo monitoraggio;</li> </ul>

## ATTUAZIONE DEL PIANO

Il Piano di Azioni Positive sarà realizzato dal **Settore delle Risorse Umane e Controllo di Gestione e dal Comitato Unico di Garanzia** con la collaborazione sinergica della **Consigliera di Parità**.



Settore delle Risorse Umane e Controllo di Gestione  
Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale

### Scheda analitica del personale al 01 dicembre 2020.

Distribuzione del personale di ruolo in organico disaggregato per genere e per **Settore** di appartenenza:

<b>Settore</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>TOTALE</b>
Staff di Direzione	8	1	9
Risorse Umane e Controllo di Gestione	9	19	28
Avvocatura e Affari Generali	8	5	13
Vigilanza e Sicurezza	8	62	70
Pianificazione Territoriale	8	12	20
Sostenibilità Ambientale e Protezione Civile	27	23	50
Sviluppo Industriale e Paesaggio	9	12	21
Strade e Trasporti	15	72	87
Edilizia Scolastica e Direzionale	11	13	24
Programmazione e Servizi Finanziari	13	6	19
Lavoro, Formazione e Pubblica Istruzione	43	21	64
Cultura e Politiche Sociali	3	4	7
Turismo, Biblioteche e URP	18	5	23
Stazione Appaltante – CUC di Area Vasta	13	12	25
Innovazione e Servizi ai Comuni	3	3	6
<b>TOTALE</b>	<b>196</b>	<b>270</b>	<b>466</b>



■ ■ ■ e per **categoria**:

<b>Categoria</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
A	0	4
B1	15	42
B3	12	28
C	106	132
D1	36	35
D3	24	26
DIRIGENTI	3	3
<b>TOTALE</b>	<b>196</b>	<b>270</b>
Dipendenti a TEMPO DETERMINATO	14	4
Dirigenti a TEMPO DETERMINATO	0	2

■ ■ ■ e per orario di lavoro

<b>Categoria D</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>TOTALE</b>
Dipendenti di ruolo a tempo pieno	46	60	106
Dipendenti di ruolo part-time	14	1	15

<b>Categoria C</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>TOTALE</b>
Dipendenti di ruolo a tempo pieno	74	131	205
Dipendenti di ruolo part-time	32	1	33

<b>Categoria B</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>TOTALE</b>
Dipendenti di ruolo a tempo pieno	21	65	97
Dipendenti di ruolo part-time	6	5	11

<b>Categoria A</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>TOTALE</b>
Dipendenti di ruolo a tempo pieno	0	4	4
Dipendenti di ruolo part-time	0	0	0