



**Settore Risorse Umane  
e  
Comitato Unico di Garanzia**

# **Piano Triennale delle Azioni Positive**

**Dicembre 2020 – Dicembre 2023**

## **AGGIORNAMENTO 2022**

### **PREMESSA**

Con decreto del Presidente della Provincia n.253/2017 è stato approvato il Piano triennale di azioni positive 2020-2023, che si pone in continuità con il precedente Piano per consolidare quanto già realizzato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell'accesso all'impiego, nella formazione dei dipendenti, nell'avanzamento di carriera, ecc), e che estende 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 economici.

Come previsto dalla Direttiva 2/2019, il Piano triennale di azioni positive per il benessere organizzativo (PTAP) deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Con il presente documento si intende dunque procedere all'aggiornamento del Piano, confermando integralmente gli obiettivi previsti, volti al proseguimento delle azioni positive già avviate e finalizzate a migliorare il benessere dei lavoratori, nonché a superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'Amministrazione.

Va ricordato che il 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.

Tra le attività svolte nel corso del 2021 si segnalano, in particolare, il Corso di formazione provinciale per i componenti dei Comuni Unici di Garanzia- CUG, svoltosi in data 25.3.2021 dal titolo: "Le discriminazioni nel mondo del lavoro e la sottile linea di confine tra mobbing e stalking: l'utile formazione per i componenti dei Comuni Unici di Garanzia" organizzato dalla Consigliera di Parità della Provincia di Brescia, in collaborazione con la Provincia di Brescia e la SMAE (School of Management and Advanced Education) dell'Università degli Studi di Brescia, corso di alta formazione per i componenti dei Comuni Unici di Garanzia (CUG). Il corso aveva la finalità di sostenere concretamente le PA nella realizzazione di quanto previsto nei Piani di Azioni Positive (PAP).

E' stato inoltre proposto a tutti i dipendenti della Provincia un questionario per valutare le concrete conseguenze dell'esperienza dello smart working, che ha coinvolto tutto il personale durante l'emergenza pandemica del 2020.

## **FOTOGRAFIA DEL PERSONALE**

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

Nella Provincia, alla data del 31° dicembre 2021, lavorano 553 persone con una presenza femminile del 47,38% (262). Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato rappresenta la forma prevalente. Il rapporto di lavoro part-time (n. 60 dipendenti) si attesta intorno al 11,5% e interessa in buona parte le donne con una percentuale del 85%.

Il personale è inquadrato per l'0,90% nella categoria Dirigenziale, 27,31% nella categoria D, 52,62% nella categoria C, 18,63% nella categoria B, 0,54% nella categoria A.

Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione si modifica a seconda delle categorie, le donne risultano del tutto assenti nella categoria A, sottorappresentate nelle categorie B (esecutore/collaboratore), mentre risultano pari agli uomini nelle categorie C (istruttore) e D (istruttore direttivo-funziionario). Il fatto della non omogenea distribuzione nelle categorie è dato dalla prevalenza dei maschi nella cat. B dove sono presenti in gran parte gli addetti alla manutenzione strade (32 su 33), e nella categoria C tra gli agenti della Polizia Stradale (50 su 56)

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

Il progressivo innalzamento dell'età media dei dipendenti sta riducendo l'incidenza dei congedi parentali e delle malattie dei figli minori, anche se l'effetto delle nuove assunzioni effettuate nel corso dell'anno potrebbe invertire la tendenza. La fruizione delle due tipologie di congedi nel 2021 è stata prevalente fra le femmine (161) che maschi (46).

## Lavoro Agile

Anche nell'anno 2021, a seguito delle successive ondate pandemiche e del perdurare della fase emergenziale, l'Amministrazione ha agevolato il ricorso allo Smart-Working. I dipendenti che hanno fatto ricorso allo strumento del lavoro agile sono stati 370 circa. Nel corso dell'anno si è continuato a dare attuazione al Piano Organizzativo Straordinario per il Lavoro Agile predisposto nel 2020.

## 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:

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE: AMBITO ORGANIZZATIVO	
Obiettivo 1	Valorizzazione delle professionalità, formazione, salute e benessere dei lavoratori
Azioni previste – Fasi	
1	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;
2	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;
3	Realizzazione di studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione del benessere organizzativo e della sostenibilità dei carichi di lavoro;
4	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.
5	Promozione di una mappatura delle competenze professionali dell'Ente per conoscere e valorizzare le stesse nel contesto dell'Ente;
6	Promozione di corsi specificamente rivolti al contrasto sulla violenza di genere.
Indicatore di efficacia/efficienza	N. fasi realizzate nel rispetto del cronoprogramma definito nel Piano

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE: AMBITO DELLA CONCILIAZIONE	
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

Azioni previste – Fasi	
1	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;
2	Favorire ed incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri (mailing-list per neopapà cui inviare notizie relative agli istituti giuridici cui hanno diritto in relazione alla nuova condizione genitoriale);
Indicatore di efficacia/efficienza	N. fasi realizzate nel rispetto del cronoprogramma definito nel Piano

#### PIANO DELLE AZIONI POSITIVE: AMBITO DELLA CONCILIAZIONE

<b>Obiettivo 3</b>	<b>Promozione della introduzione definitiva del lavoro agile in seguito all'esperienza conseguita nel periodo di emergenza Covid 19</b>
Azioni previste – Fasi	
1	Promozione di una analisi dei progetti di lavoro agile sino ad oggi assunti e valutazione dei benefici per l'Amministrazione e per i dipendenti;
2	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;
3	Promozione della introduzione in via definitiva del lavoro agile e del monitoraggio dei progetti.
Indicatore di efficacia/efficienza	N. fasi realizzate nel rispetto del cronoprogramma definito nel Piano

#### PIANO DELLE AZIONI POSITIVE: AMBITO FORMATIVO

<b>Obiettivo 4</b>	<b>Promozione di percorsi formativi e di inserimento in relazione a particolari situazioni e contesti lavorativi dei dipendenti.</b>
Azioni previste – Fasi	
1	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;
2	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;
3	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;
4	Percorsi formativi ad hoc per il C.U.G.;
5	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.
Indicatore di efficacia/efficienza	N. fasi realizzate nel rispetto del cronoprogramma definito nel Piano

#### PIANO DELLE AZIONI POSITIVE: AMBITO FORMATIVO

<b>Obiettivo 5</b>	<b>Promozione di percorsi formativi e di inserimento in relazione a particolari situazioni e contesti lavorativi dei dipendenti.</b>
Azioni previste – Fasi	

1	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;	
2	Monitoraggio dello sviluppo di casi di mobbing all'interno dell'Ente, a cura del C.U.G.	
Indicatore di efficacia/efficienza	N. fasi realizzate nel rispetto del cronoprogramma definito nel Piano	

<b>PIANO DELLE AZIONI POSITIVE: AMBITO FORMATIVO</b>		
<b>Obiettivo 6</b>	<b>Promozione di percorsi formativi e di inserimento in relazione a particolari situazioni e contesti lavorativi dei dipendenti.</b>	
Azioni previste – Fasi		
1	Prosecuzione ed implementazione della pubblicizzazione degli eventi promossi dal C.U.G.	
2	Pubblicizzazione del PTAP e del suo monitoraggio;	
Indicatore di efficacia/efficienza	N. fasi realizzate nel rispetto del cronoprogramma definito nel Piano	

#### **DOTAZIONE ORGANICA - DIPENDENTI PER CATEGORIE E PER SESSO**

<b>Totale dipendenti</b>	<b><u>553</u></b>	di cui	Femmine	<b><u>262</u></b>	Maschi	<b><u>291</u></b>
<b>Totale Cat. "A"</b>	<b><u>3</u></b>	di cui	Femmine	<b><u>0</u></b>	Maschi	<b><u>3</u></b>
<b>Totale Cat. "B1"</b>	<b><u>67</u></b>	di cui	Femmine	<b><u>24</u></b>	Maschi	<b><u>43</u></b>
<b>Totale Cat. "B3"</b>	<b><u>36</u></b>	di cui	Femmine	<b><u>12</u></b>	Maschi	<b><u>24</u></b>
<b>Totale Cat. "C"</b>	<b><u>291</u></b>	di cui	Femmine	<b><u>141</u></b>	Maschi	<b><u>150</u></b>
<b>Totale Cat. "D1"</b>	<b><u>105</u></b>	di cui	Femmine	<b><u>60</u></b>	Maschi	<b><u>45</u></b>
<b>Totale Cat. "D3"</b>	<b><u>46</u></b>	di cui	Femmine	<b><u>22</u></b>	Maschi	<b><u>24</u></b>
<b>Dirigenti</b>	<b><u>5</u></b>	di cui	Femmine	<b><u>3</u></b>	Maschi	<b><u>2</u></b>

N.B: Alla data del 31,12.2021, i Dirigenti in servizio sono 7, di cui: **5** a tempo indeterminato, **1** a tempo determinato ex art. 110 (con qualifica di Funzionario Cat. D3 già conteggiati nella dotazione) e **1** Dirigente esterno