

Piano triennale delle azioni
positive della

Provincia di Campobasso

Aggiornamento triennio 2019-2021

INDICE

PREMESSA	Pag.	3
ALCUNE INFORMAZIONI SUL PROCESSO DI RIORGANIZZAZIONE DELL'ENTE IN SEGUITO ALLA LEGGE DELRIO	Pag.	8
ALCUNI DATI SUL PERSONALE DELLA PROVINCIA	Pag.	10
AMBITI DI INTERVENTO	Pag.	12
SCHEDE DI DETTAGLIO	Pag.	13

PREMESSA

CHE COS'È UN PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il Piano di Azioni Positive (di seguito PAP) è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro; deve prevedere contenuti obiettivi, tempi, risultati attesi e risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente. I PAP, conformemente al dettato legislativo, sono piani triennali. I soggetti deputati alla progettazione e realizzazione dei PAP devono essere gli organi di vertice dell'ente, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, la Consigliera di parità Provinciale, le RSU. Il documento deve trovare ampia condivisione dei vari componenti dell'Amministrazione al fine di garantirne il massimo grado di attuazione.

Il PAP nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella **Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro)**.

Detta legge, così come modificata dal D. Lgs. 196 del 23/5/2000, stabilisce infatti che: **“le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, le regioni, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”**.

Di seguito una breve panoramica della ulteriore normativa di riferimento sul tema delle pari opportunità.

La Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 ha introdotto “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”.

Rilevante è altresì l'art. 7, comma 1, del **decreto legislativo n. 165/2001** (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) che prevede che “le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro” inoltre “le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al “benessere organizzativo”, aprendo l'ambito di intervento ad azioni positive.

Infine l'art. 57, comma 1, del medesimo testo legislativo, ha previsto che “le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (Cug).

il **decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198** (“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”) ed in particolare l'art. 48 (“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”) dello stesso impone (..) ai comuni (..) di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella di “assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”. L'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di “azioni positive”, intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro e la direttiva del 23 maggio 2007 (“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”), precisa ulteriormente quali

siano queste misure, specificando gli ambiti “speciali” di azione su cui intervenire: - la cultura organizzativa; - le politiche di reclutamento e di gestione del personale; - la formazione; - l’organizzazione del lavoro.

La Direttiva del 23/05/2007 del Ministro delle riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le pari opportunità ha introdotto “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”.

Altra rilevante disposizione di legge, avente un impatto, sia pure indiretto, sui Piani triennali è l’art. 28, comma 1, del **D. Lgs. n. 81/2008** sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui “La valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro - correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, all’individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;

Risulta evidente in tale norma la “sottolineatura”, da rileggere anche alla luce del citato art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, dell’ottica di genere sulla sicurezza sul lavoro ed, anche al suo interno, della tutela di profili specifici della salute sul lavoro.

Il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta), in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il “ciclo di gestione della performance” richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre **che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.**

L’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001. Più in particolare la modifica dell’art. 7 comma 1 ha introdotto l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.” La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro

Su quest’ultimo punto merita di essere citato anche l’art. 28, comma 1 del **D. Lgs. n.81 del 9 aprile 2008** (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui “La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro” Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del D. Lgs. 165/2001, che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di

lavoro improntato al benessere organizzativo” si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. **Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.**

Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e del Ministro per le Pari opportunità “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”.

Il **D lgs. N. 81 del 15 giugno 2015** reca la “Disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’art. 2, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, ed in particolare l’art. 15 sul principio di non discriminazione.

Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti

NORMATIVA EUROPEA DI RIFERIMENTO

Direttiva 2000/43/CE - Nel giugno 2000, la Commissione Europea adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L’obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell’occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

D. Lgs. 66/2003 recante attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/Ce concernenti taluni aspetti dell’organizzazione del lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con la Ministra 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 lo stimolo che le amministrazioni pubbliche possono fornire nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”.

Inoltre si segnala che nel 2019 ricorre il 40esimo anniversario dell’adozione della Convenzione CEDAW – CONVENZIONE SULL’ELIMINAZIONE DI TUTTE LE FORME DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DELLA DONNA.

La Convenzione è stata adottata il 18 dicembre 1979 dall'Assemblea generale dell'ONU. Ad oggi sono 189 gli stati che l'hanno ratificata tra cui l'Italia (1985). Monitora l'attuazione della Convenzione il Comitato CEDAW al quale, ogni quattro anni, gli Stati firmatari devono presentare un rapporto intergovernativo.

NOTE ESPLICATIVE

Di seguito una serie di informazioni di carattere generale utili a comprendere meglio il Piano triennale delle azioni positive.

CHE COS'È IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

L'art. 21 della L. n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, istituendo il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni". La direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione - denominata "Linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 04 novembre 2010, n. 183)" esplicita, al punto "3.2 Compiti", che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica. Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo. Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente. Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. E' quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con il Nucleo di Valutazione.

Il Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Campobasso è stato istituito con Determinazione del dirigente Il settore n. 34 del 10 gennaio 2018;

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di Azioni Positive 2018-2021 si pone non solo come mero adempimento ad un obbligo di legge, bensì come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi sopraesposti, tenendo altresì conto del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

CHE COSA SONO LE AZIONI POSITIVE

La normativa italiana e, in particolare, il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" 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 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 sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Il concetto nasce negli Stati Uniti degli anni '60, dove le **affirmative actions** erano programmi che, in deroga al principio di uguaglianza formale, miravano ad eliminare i comportamenti e gli effetti della discriminazione diretta, soprattutto delle minoranze etniche. In ambito europeo, le azioni positive sono misure temporanee speciali, finalizzate ad eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per lo più nel mercato del lavoro. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorto da più di venti anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro.

La Raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 istituisce infatti le azioni positive per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e viene recepita dall'Italia solo negli anni Novanta, con la Legge 10 aprile 1991, n.125. La normativa italiana e in particolare il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" 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 realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro».

La strategia delle azioni positive, sia nel modello nord-americano che in quello europeo, si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza. La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti. Non a caso, le azioni positive vengono considerate anche "discriminazioni egualitarie": tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove (e come) intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.

Le azioni positive si distinguono in: -

azioni positive VERTICALI: orientate a favorire l'avanzamento delle donne nelle gerarchie aziendali e nei ruoli di responsabilità; -

azioni positive ORIZZONTALI: finalizzate a dissolvere la segregazione occupazionale, creando un'occupazione equilibrata in tutti i settori; -

azioni positive MISTE: caratterizzate da entrambi gli obiettivi precedenti.

A seconda degli obiettivi specifici che perseguono, le azioni positive possono definirsi:

PROMOZIONALI: rimuovono i fattori che causano la situazione di svantaggio delle donne nel Mercato del Lavoro;

RISARCITORIE: risolvono gli effetti sfavorevoli della discriminazione femminile, attraverso opportuni apparati repressivi, quali ad esempio la Consigliera di Parità;

VERTICALI/ORIZZONTALI/MISTE: contrastano i fattori di segregazione femminile di tipo verticale, orizzontale o entrambi;

STRATEGICHE: modificano in modo effettivo e immediato i processi gestionali e organizzativi che discriminano le donne;

SIMBOLICHE: facilitano l'accesso delle donne nei luoghi e nei lavori a loro tradizionalmente preclusi;

DI SENSIBILIZZAZIONE: favoriscono programmi di promozione della figura e delle competenze femminili in azienda.

ALCUNE INFORMAZIONI SUL PROCESSO DI RIORGANIZZAZIONE DELL'ENTE IN SEGUITO ALLA LEGGE DELRIO

La legge n. 7 aprile 2014 n. 56 ha disegnato un nuovo sistema provinciale ex art. 1 commi 51 – 100 con specifica indicazione dell'organizzazione e del riordino delle funzioni e delle competenze. Rifondato l'ente in termini di territorio di area vasta viene indicato il metodo della concertazione istituzionale ai fini della definizione complessiva del sistema territoriale regionale nel rispetto dei principi di autonomia organizzativa. La Regione Molise ha disposto l'istituzione dell'Osservatorio sulla finanza territoriale (giusta DGR. n. 436 del 17 settembre 2014), utile alla ricognizione delle funzioni amministrative provinciali, oggetto di riordino ex art. 1, comma 89 *legge Delrio*, in quanto atto presupposto rispetto all'attività legislativa di riassetto funzionale delle competenze regionali delegate (v. anche DGR n. 759 del 31 dicembre 2014). Questo è stato l'avvio del processo regionale di attuazione della *lex specialis Delrio* connesso all'accordo Stato – Regioni del 11 settembre 2014, relativo ai criteri generali di individuazione dei beni e delle risorse finanziarie, umane, strumentali/organizzative, accordo lo ricordiamo recepito con il DPCM del 26 settembre 2014 in GU n. 263 del 12. novembre 2014. Con legge n. 190 del 23 dicembre 2014 - *legge di stabilità anno 2015* - è stato sancito l'obbligo di determinazione delle dotazioni organiche degli enti Provincia con riduzione del 50% della spesa del personale (ex art. 1 comma 421), con termine di adempimento entro i successivi 90 giorni, decorrenti dall'entrata in vigore della stessa legge. Sicché all'ente è stato imposto di definire l'apporto organico in carico all'ente provincia e di avviare le procedure di mobilità *ex lege*, determinate in ragione della definizione dei ruoli e delle funzioni dell'ente, rifondato con la legge n. 56 del 07.04.2014, superando di fatto il DPCM del 26 settembre 2014 per quanto non compatibile con esso. La prescrizione legislativa non solo ha fissato obbligo di definire la relativa dotazione organica, con indicazione specifica di avvio del procedimento dal 1 gennaio 2015 (v. comma 421 art. 1) ma ha anche fissato il termine ultimo del 31 marzo 2015 (v. Circolare del 30 gennaio 2015 n. 1. La legge n. 190 del 23 dicembre 2014 ha rinviato alle modalità di trasferimento del personale di cui al DPCM 26 settembre 2014, conformemente al riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale delle Province con contestuale avvio delle procedure di assorbimento da parte delle Regioni e degli enti locali e delle amministrazioni pubbliche del personale

Piano delle azioni positive della Provincia di Campobasso – aggiornamento triennio 2019-2021

provinciale non ricollocato a seguito del riordino delle funzioni non fondamentali. Corre l'obbligo di precisare che tanto per l'art. 1, comma 89 s.s della legge n. 56 del 2014 che per l'art. 1 comma 427 della legge 23 dicembre 2014 n. 190 sono state a carico delle Province l'esercizio di tutte le funzioni e le correlate spese del personale, in pendenza del collocamento del personale soprannumerario. Ciò detto, l'ente ha dovuto procedere con DGP n. 22 del 2 marzo 2015 a indicare il taglio della spesa del personale nel dato storico dell'8 aprile 2014 pari ad € 10.516.130,25 con riduzione del 50% così rideterminando il costo in € 5.258.065,00. Non ultimo ha dovuto dare attuazione all'obbligo derivante dal DM del 14 settembre 2015 GU 30 settembre 2015 Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione di inserire nel **Piano di Mobilità Garantita (PMG) gli elenchi dei dipendenti di cui all'art. 1 commi 423 ss. legge n. 190 del 23 dicembre 2014** indicandone i criteri di collocazione del personale in mobilità con annessa tabella di sistema di punteggio ai fini della ricollocazione del personale in esubero, con fissazione del **termine** dei trenta giorni decorrenti dalla data di pubblicazione del DM, termine poi prorogato al **15 novembre 2015**.

Pur essendo stato istituito l'Osservatorio regionale sulla finanza territoriale (giusta DGR n. 436 del 17 settembre 2014) avente la funzione di coordinamento ex art. 1, comma 89 della *legge Delrio*, tuttavia non è riuscito concretamente a ricollocare in modo tempestivo il personale con una disciplina legislativa regionale. Quindi, in carenza dell'esercizio della funzione legislativa regionale e delle determinazioni dell'Osservatorio e in costanza della tempistica operativa di provvedere al riassetto organico, tempistica non derogabile perché imposta in termini perentori, la Provincia di Campobasso ha adottato la DGP n. 141 del 14 novembre 2015. Così è stata descritta la solitudine istituzionale in cui l'ente ha dovuto operare ai fini riorganizzativi, pena il concreto e reale nocumento di quanti sarebbero stati, comunque, ricollocati nella PMG. Sicché la Provincia di Campobasso ha adottato la deliberazione di giunta n. 141 del 14 novembre 2015 di attuazione della legge n. 56 del 2014 con indicazione del personale soprannumerario dell'ente, provvedimento adottato nell'ultimo giorno utile, senza mai sottrarsi alla ricerca estenuante della concertazione con il Presidente della Regione Molise, con il Coordinatore dell'Osservatorio regionale e con i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL delle RSU, fino all'ultimo incontro, quello svolto il 13 novembre 2015. Come successivi adempimenti sono stati, poi, adottati i provvedimenti di giunta provinciale n. 158 del 15 dicembre 2015 Legge 56/2014 di Macro organizzazione relativa alle funzioni fondamentali.

Tutto questo processo ha richiesto un gravoso impegno da parte del personale tutto che ha garantito, senza mai sottrarsi agli adempimenti, le funzioni dell'Ente che ha anticipato anche con risorse proprie a sostegno del reddito dei dipendenti in mobilità non ancora transitati in altra Amministrazione.

LA CULTURA ORGANIZZATIVA

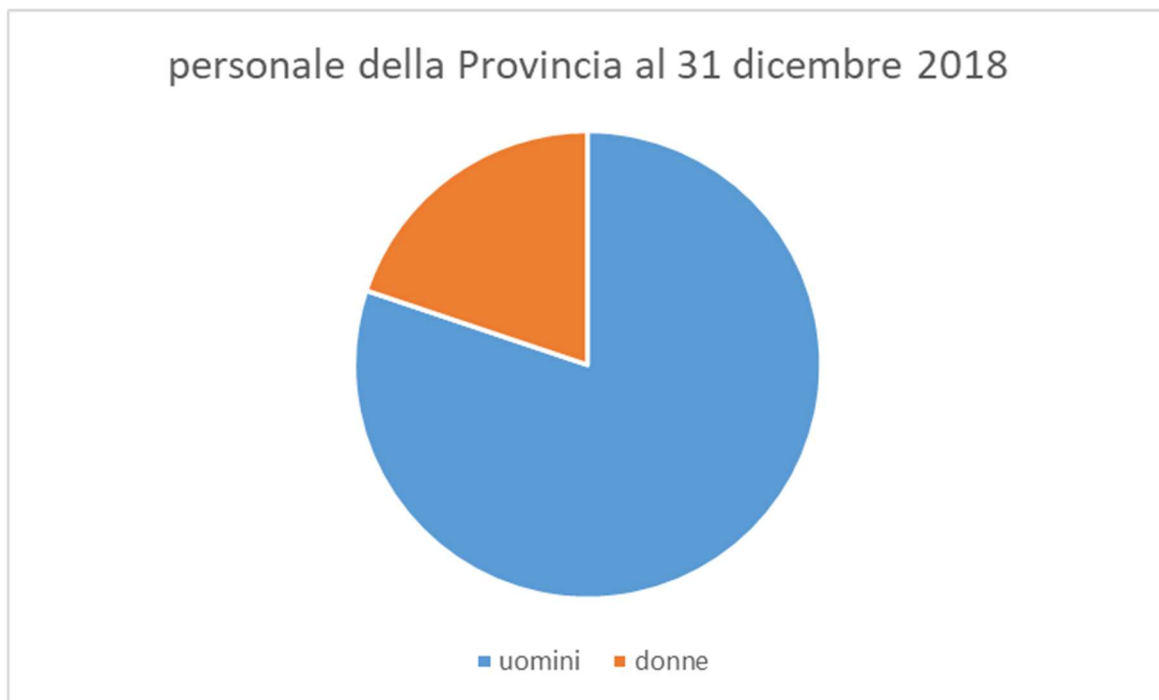
Uno dei principi cardine alla base del presente documento, è costituito dal concetto di cultura organizzativa, fattore che incide fortemente nel migliorare ed ammodernare l'Ente e renderlo più efficiente. Non basta più, nella P.A. attuale, introdurre nuove norme, occorre generare un cambiamento culturale.

La cultura identifica, qualifica e supporta le capacità innovative, la reale partecipazione del personale, la selezione dello stesso, il superamento di difficoltà di varia natura ecc. Rappresenta altresì la coerenza fra ciò che si dice di fare e ciò che realmente viene fatto. E la cultura organizzativa rappresenta il modo con cui l'Ente gestisce la propria realtà interna e sa dare risposte più o meno adeguate alle richieste, alle esigenze, alle problematiche esterne. Inoltre occorre sottolineare che vi è un rapporto diretto fra la cultura organizzativa e la produttività di un'organizzazione. Allo scopo di incidere sull'innalzamento della cultura organizzativa all'interno dell'Ente nel presente piano è previsto uno specifico piano di intervento, con delle ipotesi di lavoro.

ALCUNI DATI SUL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI CAMPOBASSO

Nell'ultimo triennio il personale della Provincia di Campobasso ha subito forti riduzioni ed in assenza di turn over, non si è verificato un ricambio generazionale. Nelle tabelle che seguono, il personale della Provincia di Campobasso suddiviso, per genere, in base alle categorie e ai profili professionali risulta essere il seguente:

Categoria		Uomini	Donne
Operatori ausiliari	A5	3	1
Esecutori amministrativi	B1		1
Esecutori amministrativi	B2	1	1
Esecutori amministrativi	B5	7	
Esecutori amministrativi	B6	9	
Esecutori amministrativi	B7	18	3
Collaboratori professionali	B3-B6		1
Collaboratori professionali	B3-B7	12	1
Istruttori amministrativi	C4	2	
Istruttori amministrativi	C5	27	4
Istruttori direttivi	D1	2	
Istruttori direttivi	D2		2
Istruttori direttivi	D5	1	2
Istruttori direttivi	D6	12	7
Funzionari	D4	1	
Funzionari	D6	8	2
Dirigenti		2	
Segretario generale			1
		105	26
totale		131	



Dall'analisi della situazione si evince un primo dato relativo alla netta prevalenza del personale maschile rispetto a quello femminile in tutte le categorie. Va specificato che una componente numerosa è costituita da personale maschile che opera sulle strade provinciali.

Nei ruoli di vertice si riscontra la rappresentanza femminile è costituita dal Segretario Generale.

Nella categoria dei funzionari vi è una netta prevalenza del personale maschile a fronte di una unica presenza femminile.

Inoltre, secondo altri dati in possesso dell'Ente, il personale è costituito in via prevalente da over 45, sia nella componente maschile che femminile. Le azioni positive inerente la conciliazione dei tempi vita lavoro va ripensata tenendo conto di questo importante fattore.

IL PAP 2019-2021 DELLA PROVINCIA DI CAMPOBASSO

Si ribadisce quanto contenuto nel PAP 2018-2020. Aggiornamenti saranno effettuati a seguito attuazione delle azioni previste nel piano.

Ogni aggiornamento verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione e reso disponibile alla consultazione da parte dei dipendenti.

Si ribadiscono pertanto i 7 ambiti di intervento che saranno oggetto di attuazione a partire dal corrente anno.

AMBITO 1	
STUDI ED INDAGINI PRELIMINARI	
Realizzare studi ed indagini per fotografare lo stato dell'arte del personale perché ripartire con un nuovo piano non può prescindere dall'analisi della situazione attuale del personale	
Obiettivi: Monitorare la situazione del personale nelle diverse attività dell'Ente in merito: <ul style="list-style-type: none">• alla fruizione degli istituti contrattuali e normativi vigenti ivi compresi quelli che tendono alla conciliazione dei tempi vita lavoro• a tutte le forme di flessibilità lavorativa attuate all'interno dell'Ente;• alle esigenze di riqualificazione derivanti dall'attuazione della L. Delrio e ai conseguenti processi di riorganizzazione interni;• alle criticità/esigenze nell'ambito lavorativo del personale (es. monitoraggio dei carichi di lavoro)• alle criticità che si possono riscontrare nella fase finale della carriera lavorativa	
OBIETTIVO 1) Monitorare la situazione del personale nei diversi settori di attività dell'Ente	
Descrizione	Somministrazione, con cadenza annuale, di questionari mirati che consentano di raccogliere i dati relativi alle tipologie di indagine su evidenziate. I dati rilevati saranno oggetto di analisi e confluiranno in un report che sarà presentato all'Amministrazione affinché si attivi prontamente per la risoluzione delle problematiche emerse.
Destinatari	Tutto il personale
Responsabili	Ufficio Parità e Pari opportunità in collaborazione con il CUG
Tempi	2018-2019-2020

AMBITO 2	
BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Promuovere il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro	
Obiettivi: Indagine sul benessere organizzativo in collaborazione con l'OIV e successiva individuazione delle cause che possono favorirne l'attuazione.	

OBIETTIVO 1) Indagine sul benessere organizzativo	
Descrizione	Somministrazione di un questionario ad hoc, anche sulla base della modulistica dell'ANAC, in collaborazione con OIV. I dati verranno inseriti in una apposita relazione che sarà presentata all'Amministrazione con articolazione di proposte condivise ed invito a favorirne l'applicazione anche attraverso processi partecipativi.
Destinatari	Tutto il personale
Responsabili	Ufficio Parità e Pari opportunità in collaborazione con CUG e OIV
Tempi	Triennio 2018/2020

AMBITO 3

FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

Promuovere l'aggiornamento e a qualificazione/riqualificazione professionale del personale attraverso la formazione, anche nell'ambito della parità e delle pari opportunità.

Questo ambito sarà anche la risultante di quanto emergerà dalla fase di studi ed analisi che è prevista nell'**AMBITO 1**

Obiettivi:

- 1) attivazione di percorsi formativi che consentano al personale di effettuare percorsi di qualificazione e riqualificazione compatibili con le nuove esigenze professionali derivanti dai processi di riorganizzazione interna
- 2) Programmare e realizzare attività di formazione specifiche sulle differenze di genere e sulle pari opportunità anche in un contesto europeo.

Obiettivo: 1) Programmare e realizzare le attività di formazione ponendo attenzione anche alle differenza di genere e alle pari opportunità

Descrizione	
Destinatari	Personale della Provincia di Campobasso
Responsabili	CUG in partenariato con scuole di formazione
Tempi	Triennio 2018-2020

Obiettivo 2) Incentivare la formazione e l'informazione generali sul tema della differenza di genere rivolte sia al personale interno che a soggetti esterni

Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Stesura di un documento contenente linee guida sulla redazione dei Piani triennali delle azioni positive da mettere a disposizione dei Comuni per supportarli nella redazione del documento, anche attraverso giornate di formazione ad hoc; • Organizzazione di percorsi formativo di varia tipologia e durata: es: infoday di uno o due giorni, workshops, seminari di sensibilizzazione, weekend formativi, corsi intensivi, rivolti alla formazione ed alla informazione sul tema della differenza di genere e delle pari opportunità anche in contesto europeo, del mobbing e sulle molestie per dipendenti e collaboratori/collaboratrici.
-------------	---

Destinatari	Tutto il personale, eventuali soggetti esterni interessati alla tematica
Responsabili	Il Settore Il Servizio – CUG- Organismi di parità
Tempi	Triennio 2018-2020

AMBITO 4 CONCILIAZIONE

Finalità: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzare a favorire i bisogni di conciliazione di personale

Obiettivi

- 1) Garantire la diffusione delle informazioni in merito a tutte le forme di flessibilità previste dagli istituti contrattuali e sugli istituti di previdenza
- 1) Introduzione delle forme di lavoro flessibile non ancora attivate

OBIETTIVO 1) Garantire la diffusione delle informazioni in merito a tutte le forme di flessibilità

Descrizione	Organizzazione di giornate formative rivolte al personale nelle quali vengano illustrate tutte le varie forme di lavoro flessibile che si possono adottare
Destinatari	Tutti i dipendenti
Responsabili	Ufficio Personale, CUG, RSU
Tempi	2019

OBIETTIVO 2) Introduzione graduale di forme di lavoro flessibile non ancora attivate

Descrizione	In seguito allo studio di fattibilità si procederà alla graduale introduzione delle forme di lavoro flessibile non ancora attivate
Destinatari	Dipendenti
Responsabili	Ufficio Personale, Dirigenti, con la collaborazione del CUG, degli organismi di parità, delle RSU
Tempi	2018-2020

AMBITO 5 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Finalità: Garantire il benessere lavorativo nell'ambito dell'organizzazione del lavoro

Obiettivi:

- 1) Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative anche osservando i principi della rotazione alla luce dei principi normativi in materia di anticorruzione.

2) Valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l' eventuale inserimento del personale subentrante	
OBIETTIVO 1) Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative	
Descrizione	Promuovere attività formative, anche a distanza o in house, per favorire l'aggiornamento e l'adeguamento delle competenze professionali del personale. Verifica, a fronte di una corretta ed approfondita informazione sui dettami normativi, della possibilità di introdurre modalità di lavoro flessibile (es. lavoro agile), se ciò va nella direzione del miglioramento del benessere lavorativo dei dipendenti interessati. Verifica di quanto è stato osservato in materia di rotazione di tutto il personale
Destinatari	Tutto il personale
Responsabili	Ufficio Personale, Dirigenti, CUG
Tempi	Triennio 2018-2020
OBIETTIVO 2) Valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l' eventuale inserimento del personale subentrante	
Descrizione	Individuare modalità organizzative ed operative (es. Check- list e procedure) per trasferire alla struttura deputata ad assolvere un compito il patrimonio di conoscenze e di esperienze del personale in fuoriuscita dall'Ente (già attivo su quella attività) in modo che non si disperda il Know How
Destinatari	Tutto l'Ente
Responsabili	Dirigenti e funzionari interessati alla procedura, Ufficio Personale
Tempi	Triennio 2018-2020

AMBITO 6

Finalità: promuovere e potenziare il ruolo e l'azione del CUG

Obiettivi:

- 1) Garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per renderne maggiormente efficace l'azione
- 2) Migliorare la diffusione della conoscenza del CUG all'interno ed all'esterno dell'Ente

OBIETTIVO 1) Garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per renderne maggiormente efficace l'azione

Descrizione	Studio, redazione e pubblicazione di una brochure informativa da presentare al personale della Provincia.
-------------	---

	Redigere periodicamente redazionali o comunicati da pubblicare Organizzazione di riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del "Piano di Azioni Positive.
Destinatari	Tutto il personale della Provincia
Responsabili	CUG
Tempi	Triennio 2018-2020
OBIETTIVO 2) Migliorare la diffusione della conoscenza del CUG all'interno e all'esterno dell'Ente.	
Descrizione	Creazione di una apposita sezione all'interno del sito web istituzionale che raccolga informazioni, documenti e foto relativi all'attività dell'organismo Partecipazione del CUG alle riunioni locali, regionali e nazionali degli altri CUG, ad attività seminariali e di formazione che possano promuovere network e nascita di azioni progettuali.
Destinatari	Membri del CUG
Responsabili	Membri del CUG in collaborazione con il Sistema informativo provinciale
Tempi	Triennio 2018-2020

AMBITO 7 MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Finalità: rendere pienamente efficace il PAP	
Obiettivi: rendere le Azioni Positive individuate nel presente Piano, aderenti agli obiettivi prefissati e realmente perseguibili, nonché individuare precocemente eventuali azioni correttive o integrative	
OBIETTIVO 1) Garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per renderne maggiormente efficace l'azione	
Descrizione	Al fine di rendere le Azioni Positive individuate nel presente Piano, aderenti agli obiettivi prefissati e realmente perseguibili, nonché individuare precocemente eventuali azioni correttive o integrative si prevede la costituzione di un Comitato di monitoraggio e verifica. Tale Comitato, composto da personale con esperienza professionale in materia di pari opportunità e politiche del personale contro la discriminazione e per la promozione del benessere lavorativo verrà individuato dal Direttore Generale. Sarà costituito da personale delegato dal CUG (nella duplice componente in rappresentanza del personale dipendente e delle sigle sindacali) nonché da personale appartenente agli Organismi Interni di Valutazione (OIV). Il Comitato potrà avvalersi anche del supporto di altre figure specifiche, quali il medico competente o il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), nonché della collaborazione di personale di altre strutture provinciali, qualora venga ritenuto utile. Compito del Comitato sarà monitorare le azioni intraprese e verificare i risultati previsti al fine di proporre eventuali

	<p>modifiche/integrazioni del Piano stesso con ulteriori azioni finalizzate ad implementare misure organizzative innovative che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le pari opportunità e la promozione del benessere sul luogo di lavoro. Il Comitato si riunirà di regola almeno 2 volte all'anno e potrà decidere una frequenza maggiore di incontro. Nella sua prima riunione stabilirà il Piano di Monitoraggio ponendo attenzione sulle azioni del PAP sottoposte a verifica a fine 2020 e delineando le misure di verifica e la tempistica in cui saranno verificate le successive azioni. Il Comitato redige annualmente una Relazione sui risultati del monitoraggio e delle verifiche effettuate e la trasmette al Presidente e all'OIV.</p> <p>Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti presso l'Ufficio Parità e pari opportunità (Il Settore Il Servizio Il Ufficio) consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente che saranno portate all'attenzione del Comitato di Monitoraggio in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.</p> <p>Il suddetto Ufficio inoltre competente predispone annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nel quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate.</p>
Destinatari	Tutto il personale della Provincia
Responsabili	Comitato di monitoraggio
Tempi	Triennio 2018-2020