

IL NUOVO ASSESSMENT INTRODOTTI DA CUP	PARITÀ DEL GENDERO	15
LE VARE PER IL MIGLIORAMENTO		15
LA STRATEGIA PER IL BENESSERE	Informazioni del CUP	15
AMMINISTRAZIONI LOCALI E		
LA PRESSIONE		

SVILUPPO PARI OPPORTUNITÀ – IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

1. Contesto e obiettivi

Il presente Piano di azioni positive reca gli aggiornamenti per il triennio 2023-2025, è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Ente l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

L'obiettivo è garantire le 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.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui *"le amministrazioni dello Stato ... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"* Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l'altro:

- ✓ eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- ✓ superamento delle condizioni di organizzazione e di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere e di altri fattori di differenza, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- ✓ promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate e in particolare nei settori tecnici e tecnologicamente avanzati e nei ruoli e livelli di responsabilità;
- ✓ favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del

tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.

2. Il personale in servizio

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di un'aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere, dell'Amministrazione Provinciale.

Al 31 dicembre 2023 la situazione del personale in servizio, oltre al Segretario Generale, Dirigente di alcune funzioni, era la seguente:

DIPENDENTI	DIRIGENTI	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA E.Q.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	TOTALE
Donne	1	26	40	9	76
Uomini	1	18	31	11	61
TOTALE	2	44	71	20	137

Di cui

Dipendenti non a tempo pieno (part-time)

DIPENDENTI	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA E.Q.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	TOTALE
Donne	--	7	3	10
Uomini	1	2	--	3
TOTALE	1	9	3	13

Dipendenti che usufruiscono di permessi ex L. 104

dipendenti	donne	uomini	TOTALE
numero	21	4	25
%	27.6%	0.06%	

DIPENDENTI SUDDIVISI PER ETÀ E CATEGORIA (Segretario Generale incluso)

DIRIGENTI	<40 anni	40-50 anni	>50	TOTALE
Uomini			2	2
Donne			1	1

Area dei Funzionari e delle E.Q.	<40 anni	40-50 anni	>50	TOTALE
Uomini	1	7	10	18
Donne	5	4	17	26
Area degli Istruttori	<40 anni	40-50 anni	>50	TOTALE
Uomini	11	10	10	31
Donne	14	15	11	40
Area degli operatori esperti	<40 anni	40-50 anni	>50	TOTALE
Uomini	1	3	7	11
Donne		2	7	9
TOTALE	32	41	65	138

DIPENDENTI SUDDIVISI PER TITOLO DI STUDIO

Dipendenti	Scuola dell'obbligo	Diploma	Laurea	TOTALE
DONNE	7	33	39	
UOMINI	9	31	18	
TOTALE	16	64	57	137

Dai dati sopra riportati si rileva, proporzionalmente, una distribuzione analoga per età tra uomini e donne all'interno delle Categorie, mentre risulta evidente una maggiore scolarizzazione del personale femminile.

Le donne, su cui gravano in misura prevalente gli impegni di cura familiare, rappresentano quasi il 58% del personale interno e, pertanto, qualunque azione positiva – come del resto qualunque decisione organizzativa e gestionale che l'Amministrazione assume - ha come potenziale target di riferimento il mondo femminile, anche se rivolta a tutti i lavoratori dipendenti.

Per questo motivo, anche il tema dello smart working e quello del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità si inseriscono nella complessiva azione di sostegno alla famiglia e alla piena ed effettiva parità di opportunità.

3. Obiettivi Generali

Sono individuate le seguenti linee generali d'intervento, che costituiscono gli obiettivi del piano:

1. garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e in occasione di mobilità;
2. promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
3. promozione, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione, di una cultura di genere e del rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Di seguito, per ogni linea, si specificano le aree di intervento e le azioni conseguenti

1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale nonché in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale
 - a) Nelle composizione delle commissioni di concorso e selezione è garantita la rappresentanza di genere di almeno un terzo dei componenti
 - b) Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata sulla base dei titoli preferenziali previsti dalla legge.
 - c) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, la Provincia si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
 - d) Non ci sono posti nell'organico che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato la Provincia valorizza attitudini e capacità personali.
 - e) I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le lavoratrici e per i lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno incombenze legate alla gestione del nucleo familiare oppure orario di lavoro part-time.
2. La difficoltà di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro è un problema di tutti: donne e uomini. Ed è un problema che attraversa tutto il corso della vita, pesando prevalentemente sulle donne, condizione che si traduce ancora troppo spesso nella rinuncia al lavoro o alla carriera. Tra le motivazioni più frequenti: l'assenza di parenti di supporto, il mancato accoglimento al nido, costi troppo elevati per delegare l'assistenza dei neonati a nidi privati o baby-sitter. Nonostante gli indubbi progressi sul piano della condivisione dei carichi di cura all'interno della famiglia, continua dunque a persistere un marcato divario di genere nella loro distribuzione, molto penalizzante per le donne; un divario che condiziona pesantemente l'accesso, la permanenza e la progressione delle carriere delle donne all'interno del mercato del lavoro. Pertanto si rende necessario individuare soluzioni che agevolino le/ i dipendenti nel loro ruolo di genitori e lavoratori professionali.

Azioni:

 - a) Promozione di azioni per un equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, quali, ad esempio, l'adozione di forme di flessibilità orarie, finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
 - b) Promozione del telelavoro e/o di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della

- prestazione lavorativa (c.d. "lavoro agile" o "smart working"), sperimentate in tempo di pandemia e che hanno apportato benefici per l'Ente, il dipendente e l'ambiente;
- c) Facilitazione al reinserimento dei dipendenti dal congedo biennale ex D.Lgs. n. 119/2011, nonché dal congedo di maternità e paternità.
 - d) Gli avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica e l'innalzamento dell'età dei dipendenti hanno evidenziato il tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare, della gestione di situazioni che interferiscono sull'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari.
- Diventa importante dedicare attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità e di continuità dell'agire amministrativo.

3. La Provincia di Lodi si impegna:

- a) ad assicurare, nell'ambito del contesto lavorativo, parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla 'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
- b) A favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica delle lavoratrici e dei lavoratori.
- c) Ad attivare iniziative finalizzate all'individuazione e abbattimento - in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione - delle barriere architettoniche esistenti

4. Conclusioni

La verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive hanno un'importanza strategica per l'Amministrazione Provinciale.

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente tramite la diffusione a mezzo mail.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano è stato sottoposto alla Consiglieria di Parità della Provincia di Lodi che ha espresso parere favorevole – prot. prov.le n. 2587 del 22/01/2024