



Provincia di Modena

PIAO 2023-2025

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
AGGIORNAMENTO ANNUALITA' 2023**

ALLEGATO D

INDICE

PAG

- 1. Descrizione.....
- 2. Contesto.....4
 - 2,1. La struttura organizzativa.....6
 - 2.2 Il quadro assunzionale.....
 - 2.3 Analisi del contesto dalla parte del personale interno,.....9
- 3. Obiettivi.....
- 4. Proposte azioni di miglioramento.....

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

AGGIORNAMENTO PER L'ANNUALITA' 2023

Premessa - Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Modena per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalla Legge n. 56/2014 e s.m.i. all'art. 1, comma 85, lett. f e dal D. Lgs. n. 198/2006, art. 48. Il Piano Triennale 2022- 2024 è strutturato in quattro parti :

1. descrizione
2. contesto
3. obiettivi
4. proposte azioni di miglioramento

1. DESCRIZIONE

Il quadro normativo: Il D. Lgs. del 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”, all'art. 48, prevede l'obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, di predisporre “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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.” Tale adempimento era già stato previsto da alcune normative di settore, quali l'art. 2, comma 6 della legge 10/4/1991 n. 125, e dall'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23/5/2000 n. 196. Le amministrazioni sono state inoltre richiamate a dare attuazione a tale previsione nella Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". Appare, inoltre, opportuno richiamare le previsioni in materia di pari opportunità contenute nel D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, segnatamente agli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57.

Va ricordata, inoltre, la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante "l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego". In particolare, l'articolo 19 prevede che gli Stati membri tengano conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di occupazione e impiego. In tempi più recenti, si inserisce anche l'art. 11 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro) che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.

La legge n. 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato 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” (art. 57, comma 1). All'introduzione del CUG ha fatto seguito la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità in materia di “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" del 04/03/2011. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali successivo a quello del 1/04/1999, stipulato il 14.9.2000, prevede, inoltre, all'art. 19 Pari opportunità: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L.125/1991 e degli artt. 7, comma 1, e 61 del D. Lgs. n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.

L'art. 34, rubricato "Congedi per le donne vittime di violenza" del CCNL 21.5.2018, prevede ancora che "la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art.24 del Dec.Lgs n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato". Ancora, l'art. 72 del sopracitato CCNL 21.5.2018 prevede che le amministrazioni disciplino, in sede di contrattazione decentrata integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti e delle rispettive famiglie.

La direttiva n. 2, in data 26.6.2019, del Ministro per la Pubblica Amministrazione, delinea inoltre le misure per rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni.

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Provincia di Modena per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale. La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano per il triennio 2022-2024 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP) ed è parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

2. CONTESTO

E' inevitabile rilevare che il drastico ridimensionamento delle dotazioni organiche che ha interessato l'Ente è stato improntato al perseguimento di obiettivi di riduzioni di spesa, in sostanziale irrilevanza delle necessità funzionali e dei fabbisogni organizzativi. La palese dimostrazione di tale impostazione è fornita dal fatto che l'Ente ha mantenuto molte delle competenze antecedenti all'entrata in vigore della Legge 56/14.

Questo processo che ha interessato le dotazioni organiche ha inevitabilmente determinato effetti di indebolimento complessivo, sia sotto il profilo motivazionale che funzionale, delle risorse umane. Anche la normativa che ha disciplinato e disciplina le potenzialità di sviluppo delle dotazioni organiche – sostanzialmente ancorata all'attuazione del solo turn-over – non ha consentito implementazioni organizzative di significato e ha, parallelamente, determinato un ineluttabile invecchiamento delle risorse umane sino al 2019. Quindi, sebbene l'attuale struttura organizzativa della Provincia di Modena risenta delle disposizioni pregresse a partire dalla Spending Review (luglio 2012), va sottolineato che solo recentemente la legge di Bilancio consente di definire finalmente programmi pluriennali ridando autonomia organizzativa alle Province. In particolare è stato cancellato il blocco delle assunzioni e può essere assunto personale tecnico e amministrativo indispensabile per espletare le funzioni fondamentali assegnate.

Nonostante queste aperture, continuano comunque a perdurare le difficoltà economiche e una discreta incertezza sulle prospettive future, a tal fine l'Amministrazione è stata costretta ad adottare misure di forte contenimento delle spese e a ripensare il modo con cui organizzare i propri interventi.

Tale contesto ha richiesto capacità di innovazione amministrativa e organizzativa e di tenuta sotto controllo dei processi, dando forte impulso all'informatizzazione delle procedure amministrative.

Nell'ambito delle risorse umane questo ha comportato una capacità di flessibilità e adattamento da parte di tutto il personale.

La struttura organizzativa della Provincia di Modena è ordinata per:

- AREE – che raggruppano più servizi e a cui è preposto un/a Direttore/trice
- SERVIZI – Unità Organizzative complesse comprendenti diverse Unità a cui sono preposti i/le Dirigenti
- UNITÀ OPERATIVE – Unità semplici.

L'organigramma dell'ente è aggiornato col mutare degli spostamenti del personale e a seguito di riorganizzazioni più complesse.

2.1 La struttura organizzativa

L'assetto organizzativo della Provincia di Modena si presenta snello con 6 dirigenti su 2

Aree: Area amministrativa ed Area Tecnica e 6 Servizi: Tutti i dirigenti si sono sempre resi disponibili a supplire i posti vacanti assumendone la responsabilità ad interim. I dipendenti in ruolo, al 01/01/2023, sono in totale 222.. Con atto n.183 del 23 dicembre 2020 e il successivo atto n° 80 del 1 Giugno 2021 il Presidente ha approvato le linee guida e le conseguenti determinazioni sulla riorganizzazione della struttura dell'ente, per rendere coerente l'allocazione dei Servizi rispetto alle funzioni attribuite dalla Legge 56/2014 e dalla L.R. 13/2015 alle Province e per adattare la struttura rispetto agli indirizzi di mandato che intendono valorizzare l'ente Provincia nel suo ruolo di "Casa dei Comuni" e pertanto implementarne le attività di supporto ai Comuni del territorio.

In sintesi il comparto tecnico è stato suddiviso nei 3 filoni pregnanti della riforma approntata con la L. 56/2014 e la L.R. 13/2015, ovvero:

- 1) viabilità che racchiude il grande tema delle infrastrutture e della sicurezza stradale;
- 2) edilizia patrimoniale e scolastica con i grandi investimenti e la manutenzione per la sicurezza degli edifici;
- 3) programmazione, cioè un Servizio onnicomprensivo teso alla programmazione e pianificazione urbanistica e territoriale, scolastica e trasporti.

In considerazione di quanto sopra l'ex Area Lavori Pubblici è stata rinominata Area Tecnica. Contestualmente è stato ridenominato il Servizio Lavori Speciali e Manutenzione Opere Pubbliche in Servizio Viabilità, ed è stato istituito il Servizio Edilizia, mentre il Servizio Amministrativo Lavori Pubblici è stato soppresso e le funzioni sono state ricollocate nel seguente modo:

- gli espropri nel Servizio Viabilità,
- la programmazione scolastica e i trasporti e concessioni nel Servizio Programmazione Urbanistica, Scolastica e Trasporti,
- il patrimonio, i contratti e gli appalti di lavori superiori a 150.000 € e di servizi e forniture sopra soglia comunitaria nel nuovo Servizio Appalti e Contratti in carico all'Area Amministrativa,
- gli appalti di lavori fino a 150.000 € e di servizi e forniture sotto soglia comunitaria continuano ad essere seguite direttamente dall'unità operativa Amministrativo Lavori Pubblici presso l' Area Tecnica.

Nel nuovo Servizio Programmazione urbanistica, scolastica e trasporti si aggiunge la U.O. mobilità sostenibile in virtù delle attività di coordinamento dei Comuni ed Enti partecipanti ai tavoli interregionali per la pianificazione delle reti delle ciclovie e piste ciclabili sul territorio.

L'Area Deleghe era già stata soppressa e le relative funzioni sono state assegnate nel seguente modo: gli "interventi di animazione e accoglienza turistica" sono assorbiti dal Servizio Affari Generali e Polizia Provinciale, mentre le funzioni relative al diritto allo studio e alla formazione professionale sono state assegnate al nuovo Servizio Programmazione Urbanistica, Scolastica e Trasporti.

In base alla riorganizzazione, in capo all'Area Tecnica sono state accorpate due unità operative "Appalti e amministrativo 2" con "Acquisizioni economali" ridenominando la U.O. "Amministrativo lavori pubblici" al cui interno tre gruppi di personale (Nuclei) seguono le procedure amministrative dell'edilizia, della viabilità, della programmazione urbanistica e degli acquisti economali.

Mentre la parte residuale di competenze e funzioni relative al patrimonio, contratti, appalti sopra soglia, funzioni di centrale di committenza verso altri Enti, gestione osservatorio appalti, gestione sinistrosità attiva e passive dell'ente sono trasferite in capo al Servizio Appalti e Contratti, servizio di nuova creazione all'interno dell'area amministrativa.

2.2 il Quadro assunzionale

Come detto solo recentemente l'ente Provincia ha potuto rafforzare i propri organici tramite l'attribuzione di maggiori facoltà assunzionali.

Con atto del Presidente n. 61 del 22/04/2022 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, successivamente integrato con atti n. 161 del 16/09/2022 e n. 211 del 14/12/2022, e conseguentemente è stata rideterminata la dotazione organica.

Le risorse umane ivi previste in parte sono state assunte nel corso dell'anno 2022, le restanti figure non ancora assunte verranno perfezionate nel corso dell'anno, di seguito si elencano per tipologia.

Nel corso dell'anno 2022 si prende atto delle seguenti assunzioni a tempo indeterminato, anche mediante scorrimento di graduatorie valide, di:

N. 3 ISTRUTTORE URBANISTA CAT. D di cui uno dal 3/01/22, uno dal 1/08/22 e uno dal 1/09/22

N. 3 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C1 di cui uno dal 17/01/22, uno dal 1/07/22 e uno dal 15/07/22

N. 1 OPERATORE SORVEGLIANZA E SICUREZZA STRADAE CAT. B1 DAL 24/01/22

N. 5 ISTRUTTORE DIRETTIVO INGEGNERE CAT. D1 di cui uno dal 15/02/22, due dal 02/05/22, uno dal 1/06/22, uno dal 1/07/22

N. 4 ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA CAT. C1 di cui DUE dal 02/05/22, uno dal 15/07/22, uno dal 16/08/22

N. 2 ISTRUTTORE PERITO ELETTRATECNICO CAT. C1 di cui uno dal 16/05/22 e uno dal 10/10/22

N. 1 FUNZIONARIO AVVOCATO CAT. DG7 dal 1/7/22

N. 5 CAPO SQUADRA VIABILITA' SEGNALETICA OFFICINA CAT. BG3 di cui 4 dal 1/08/22 e uno dal 2/11/22

N. 2 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CAT. D1 di cui uno dal 1/09/22 e uno dal 1/10/22

N. 2 ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE CAT D1 di cui uno dal 1/09/22 e uno dal 3/10/22

N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO STORICO ARCHIVISTA CAT. D1 DAL 12/09/22

N. 1 VIGILE ISTRUTTORE CAT. C1 dal 1/12/22

A tempo determinato sono stati assunti:

N. 3 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C1 DI CUI 2 tra marzo e ottobre 2022, di cui 2 in proroga e uno attingendo da graduatorie di altri enti

N. 1 CAPO SQUADRA VIABILITA' SEGNALETICA OFFICINA CAT. BG3 dal 31/12/22 attingendo da graduatoria altri enti

N. 1 USCIERE NOTIFICATORE CAT. B1 chiamata con avviso pubblico ARL

N.1 ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA dal 1/03/22 in proroga

N.1 ISTRUTTORE INFORMATICO dal 81/01/22 in proroga

Per l'annualità 2023 si prevedono le seguenti assunzioni:

Assunzioni a tempo INDETERMINATO

Unità	Profilo professionale	Categoria	Data assunzione
2	Istruttore direttivo giuridico amministrativo	D1	01/02/2023
2	Istruttore direttivo informatico	D1	01/02/2023
1	Istruttore direttivo psicologo	D1	01/06/2023
2	Istruttore amministrativo	C1	01/02/2023
1	Istruttore amministrativo	C1	16/02/2023
1	Istruttore amministrativo	C1	01/06/2023
1	Istruttore amministrativo	C1	comando dal 01/06/2023
4	Istruttore tecnico	C1	16/02/2023

Assunzioni a tempo DETERMINATO art. 110 c. 1

Unità	Profilo professionale	Categoria	Data assunzione
1	Dirigente servizio Affari generali e polizia provinciale	Dirigente	20/02/2023
1	Dirigente servizio Appalti e contratti	Dirigente	29/01/2023

Assunzioni a tempo DETERMINATO art. 90

Unità	Profilo professionale	Categoria	Data assunzione
1	Istruttore direttivo amministrativo	D1	01/02/2023

Assunzioni a tempo DETERMINATO

Unità	Profilo professionale	Categoria	Data assunzione
1	Istruttore direttivo comunicazione	D1	01/03/2023 per 12 mesi
1	Istruttore amministrativo	C1	01/03/2023 per 6 mesi

Lavoro in somministrazione a tempo DETERMINATO

1	Operatore sorveglianza e sicurezza stradale	B1	30/01/2023 per 12 mesi
---	---	----	------------------------

Si evidenzia inoltre l'assunzione di n. 1 unità al profilo professionale di Istruttore direttivo contabile cat. D presumibilmente dal 1° marzo 2023 in sostituzione di un'unità di personale cessata durante il periodo di prova.

Si dà atto che le sopra indicate assunzioni sono state già validate positivamente dal Collegio dei Revisori dell'ente nell'ambito della verifica sugli atti del Presidente sopra evidenziati.

Con riguardo al quadro economico dei limiti contenuti nel DUP, si procede all'aggiornamento dello stesso sulla base dei dati contenuti nel Bilancio pluriennale 2023/2025 ed in particolare con riferimento alla determinazione del valore soglia.

A tal fine, su base pluriennale, si evidenzia di seguito il rispetto di quanto previsto dall'art. 2 del DM 11/01/2022:

	pre-riaccertamento 2022	2023	2024	2025
Spesa di personale (a)	10.501.921,86	9.954.564,13	10.020.399,78	10.020.399,78
Entrate (b)	78.628.358,92	77.705.040,17	78.154.306,45	76.404.770,72
Percentuale (c)	13,90%	13,90%	13,90%	13,90%
Tetto di spesa massimo teorico (d= c x b)	10.926.400,74	10.801.595,74	10.864.552,02	10.624.222,50
Valore massimo teorico di personale assumibile (e= d-a)	424.478,88	847.031,61	844.152,24	603.822,72

Tali valori, con particolare riferimento all'anno 2022, dovranno essere rimodulati sulla base dell'effettiva approvazione del rendiconto e dello scorporo degli oneri contrattuali riferiti agli anni precedenti, liquidati nel corso dell'anno 2022, oltre alla spesa relativa ad assunzioni finanziate dalla Regione Emilia-Romagna nell'ambito delle funzioni trasferite per effetto della Legge regionale 13/2015.

Per quanto riguarda i limiti relativi all'espansione della spesa, si conferma quanto evidenziato sugli aspetti relativi alla situazione riferita al lavoro flessibile, indicato nel DUP 2023/2025.

2.3 Analisi del contesto dalla parte del personale interno.

Deve rilevarsi che il CUG della Provincia di Modena nel 2021 è stato promotore di una indagine rivolta a tutti i dipendenti. Nel corso del 2022 si è proceduto al rinnovo del CUG che rinnova l'interesse e la volontà a farsi promotore di una nuova indagine rivolta a tutti i dipendenti in quanto permane l'opinione, seppur superata la fase più complessa dell'ondata pandemica, che il benessere organizzativo dell'ambiente in cui si lavora impatti significativamente sui tempi di vita dei lavoratori e che in relazione ad abitudini e stili di vita quotidiani il contesto si sia definitivamente modificato anche sul luogo di lavoro. La rilevazione sarà condotta in modo analogo a quella precedente, indagando le medesime dimensioni, e somministrata nel primo semestre 2023 in modo da poter procedere ad una dovuta comparazione a distanza di due anni. Il questionario sarà somministrato, con risposta in forma anonima, ai dipendenti dell'Ente tramite la piattaforma online lime survey e le informazioni saranno elaborate unicamente in forma collettiva, nel rispetto della privacy secondo la legislazione vigente.

La rilevazione, condotta tramite questionario, riguarda le seguenti dimensioni del Benessere organizzativo:

- Profilo anagrafico,
- Carico di lavoro e autonomia,
- Riconoscimenti e Formazione,
- Conciliazione,
- Visione del lavoro,
- Soddisfazione/condizioni di lavoro,
- Futuro e ulteriori aspetti del benessere organizzativo.

Si sottolinea che l'indagine 2021 è stata condotta a metà di questo ultimo biennio caratterizzato dalla pandemia da COVID-19, aspetto che ha condizionato fortemente la nostra vita quotidiana, il nostro modo di lavorare, di spostarci, di concepire gli spazi lavorativi e di percepire il benessere lavorativo.

Preme inoltre sottolineare alcuni progetti di sensibilizzazione della Provincia di Modena sulle tematiche inerenti il linguaggio di genere.

- Nel 2018 il Consiglio ha deliberato l'inizio di un percorso di revisione del linguaggio degli atti e della comunicazione esterna rispettoso dell'identità di genere. In coerenza è stato realizzato un corso di formazione di 3 gg. "Linguaggio di genere e comunicazione istituzionale" rivolto ai dipendenti dell'Ente e dei Comuni e aperto anche al mondo dell' Associazionismo, alle Organizzazioni sindacali, alle Associazioni di categoria e agli Ordini professionali.
- Nel 2019 il Presidente della Provincia ha adottato come strumento operativo le linee guida contenute nella pubblicazione della docente del corso, un valido ausilio per l'utilizzo di un linguaggio non discriminante, attento alle differenze di genere e teso a revisionare i documenti amministrativi in un'ottica di linguaggio di genere.
- Nel 2021 durante la giornata internazionale contro l'omofobia e la transfobia (17 maggio) è stata promossa tramite materiale divulgativo sui social media dell'ente e un comunicato stampa la "RETE NAZIONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI ANTI DISCRIMINAZIONI (RE.A.DY.) PER L'ORIENTAMENTO SESSUALE E L'IDENTITÀ DI GENERE" a cui si era aderito nel 2018.

Restano centrali le tematiche inerenti il linguaggio di genere nell'ottica di contribuire a diffondere una cultura della parità (non solo tra uomo e donna, ma in generale in termini più ampi di "non definizione" dell'identità di genere) attraverso l'uso del linguaggio come strumento di comunicazione e relazione universalmente conosciuto e riconosciuto. Nel dicembre 2022 è stato presentato un progetto su emissione di bando regionale: "Bando per la presentazione di progetti rivolti alla promozione ed al conseguimento delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni ed alla violenza di genere – annualità 2023-2024". Il progetto, dal titolo "La parità di genere attraverso il linguaggio: uno strumento di cultura!", intende intervenire sul tema della promozione dell'educazione e della formazione alla cittadinanza di genere e alla cultura di non discriminazione, come strumento di prevenzione e contrasto di ogni possibile violenza. Ciò attraverso un insieme di attività articolate sul disvalore da attribuire alle regole naturalizzate, consentendo alle persone di acquisire consapevolezza tramite la potenza attribuita al linguaggio di genere, facendo emergere gli stereotipi introiettati o interiorizzati, affinché si portino nell'area della razionalità e possano essere contrastati.

3. OBIETTIVI

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 comprende i seguenti obiettivi generali:

1: Parità e Pari Opportunità.

2: Benessere Organizzativo.

3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

1: Parità e Pari Opportunità

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nella Provincia di Modena per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'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 e le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

La Provincia di Modena dedica 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 dell'Amministrazione. Ad oggi infatti è già operativo una forma di lavoro flessibile, in particolare nella fattispecie di telelavoro la cui regolamentazione è ancora oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

Il lavoro agile verrà eventualmente valutato in armonia con le novità normative e contrattuali, nonché con le indicazioni che dovessero emergere in sede di confronto sindacale nel corso del triennio di validità del presente piano (2022-2024).

A supporto della transizione al digitale, già ampiamente avviata, proseguiranno le misure volte alla riduzione del digital gap, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, come quella che separa giovani e anziani.

Per andare incontro al fabbisogno di nuove competenze sarà necessario proseguire nel solco di piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della "Digital Agility" che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

Per raggiungere la massima partecipazione anche di donne e uomini con carichi di cura, si dovrà tenere conto di orari e modalità flessibili.

2: Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala.

La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, per favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione. L'amministrazione con il supporto del CUG intende inoltre riproporre in modo periodico la rilevazione di dati sul benessere lavorativo tramite l'utilizzo del questionario attivato nell'anno 2021.

3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Nell'ambito del Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, prosegue il sostegno all'azione dell'ufficio delle Consigliere di Parità.

L'efficacia della loro azione è condizionata e trae beneficio dalle loro specifiche competenze, da una relazione continua e strutturata con l'Area Personale e Organizzazione, dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione.

La Provincia di Modena, attraverso il Piano delle azioni positive 2022-2024, si impegna a dare diffusione e sensibilizzazione alla Comunicazione di Genere e al Linguaggio non discriminatorio", volto a promuovere l'uso di una comunicazione rispettosa della differenza di genere.

In particolare, tale obiettivo prevede:

- promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi;
- promuovere e svolgere almeno una attività di informazione o di comunicazione tesa alla valorizzazione dell'identità di genere, in coerenza con gli obiettivi del suddetto Protocollo;
- valorizzare le politiche di genere già in atto e promuoverne ulteriori e innovative;
- valorizzare e condividere con gli altri sottoscrittori le buone pratiche ed esperienze maturate e sviluppate nel proprio territorio. Il Provincia di Modena ha aderito al "Protocollo d'Intesa per il contrasto ai fenomeni di violenza di genere" stipulato in data 21/5/2020 tra il ministero delle Pari Opportunità e la Rete dei Comitati Unici di Garanzia, successivamente sottoscritto anche dal ministero per la Pubblica Amministrazione.

Gli obiettivi descritti sopra trovano attuazione attraverso le seguenti "iniziative" che raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza della multidimensionalità delle stesse. Negli strumenti di programmazione per il periodo 2022-2024 trova ampio spazio una riflessione sul genere che, a partire dai numerosi dati disponibili, offre al decisore basi ulteriori per lo sviluppo di idonee politiche. Si conferma il consolidamento del SAP con il Piano della Performance in quanto gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive sono integrati nel Piano della Performance e le misure per il conseguimento degli obiettivi sono declinati nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative.

4. PROPOSTE AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Le finalità sopra riportate vengono perseguite con le seguenti azioni.

1. Proseguire l'esperienza del lavoro da remoto e valutarne l'impatto a regime

Dalla esperienza della situazione emergenziale vissuta fino ad oggi, si vuole valutare l'eventuale possibilità di potenziare questo strumento. Esso, infatti, oltre che politica di conciliazione, potrebbe essere una leva atta a favorire una maggiore autonomia e responsabilità delle persone, orientandole ai risultati, creando fidelizzazione verso l'Organizzazione e più efficaci relazioni tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso modalità di lavoro più "sostenibili". Si rileva che l'indagine del CUG sul benessere lavorativo ha riguardato anche l'utilizzo di tale modalità di lavoro durante il periodo emergenziale e sulle problematiche riscontrate, anche al fine di migliorare tale modalità di lavoro nel suo futuro uso ordinario. I dati riscontrati dal CUG nel questionario impongono quindi di attenzionare l'amministrazione su tali aspetti, e valutare la portata reale di tali strumenti in base alla normativa vigente. Per quanto riguarda l'individuazione delle attività lavorative che potranno essere svolte in modalità remota, si provvederà, a conclusione del confronto con le Organizzazioni sindacali, attualmente in essere, ad inserire a fianco di ogni singola fase/azione che definisce complessivamente ogni obiettivo di PEG, la dicitura relativa alla possibilità di espletare l'attività anche in collegamento da remoto.

2 Potenziare le piattaforme tecnologiche

Gli strumenti operativi devono essere studiati e se del caso aggiornati per raggiungere migliori livelli di interoperabilità e funzionalità. Tali strumenti sono quelli in particolare che abilitano il lavoro da remoto con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo. Tali strumenti potrebbero quindi essere incentivati ed indirizzati verso le categorie più sensibili, sulla base di differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro".

In tale azione si inserisce anche la Programmazione di percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove "digital ability" trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità remota.

3. Incentivare forme di diffusione del linguaggio di genere e del rispetto

Tale promozione si ritiene debba partire all'interno delle scuole, attraverso attività divulgativa e formativa, supportate anche dalle Consigliere di parità. Deve essere rilevato che la sensibilizzazione o comunque il tema deve essere posto già in contesti giovanili, quanto meno in termini interrogativi.

Il CUG e le consigliere di parità possono farsi parte attiva attraverso incontri rivolti non ad un pubblico istituzionale ma ad utenti giovani, che rappresentano il bacino di crescita di nuovi linguaggi lessicali. Proprio in tale ambito può essere utile diffondere linguaggi rispettosi del prossimo e sensibilizzare su fenomeni discriminanti e di violenza.

In collaborazione con le Consigliere di parità della Provincia di Modena, nominate dal Ministro del Lavoro nel marzo 2020 per esercitare il proprio ruolo volto a rilevare e contrastare le discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro tutelando lavoratrici e lavoratori e promuovere contestualmente i principi di uguaglianza e pari opportunità, sono stati organizzati nel mese di novembre 2022 due incontri informativi, rivolti alle dipendenti e ai dipendenti dell'ente, per consentirne una diretta conoscenza del ruolo e compiti.

In particolare per continuare l'opera di sensibilizzazione alla conoscenza del ruolo, sarà organizzato un evento/convegno con le Consigliere di parità della Provincia di Modena e la rete territoriale di contrasto alla violenza contro le donne, e ulteriori tre incontri presso istituti professionali della Provincia di Modena, rivolti alle classi quinte per rendere gli studenti maggiormente consapevoli in materia di discriminazioni e offrire strumenti di prevenzione e contrasto a chi entrerà nel mondo del lavoro.

4. Monitoraggio del benessere interno

Il livello di Benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro rappresenta un fattore di fondamentale importanza per l'Ente e per il Comitato Unico di Garanzia. Il CUG della Provincia di Modena alla luce dei dati pervenuti ed elaborati a seguito del questionario 2021 ritiene di mantenere tale indagine come azione costante e di raffronto nel tempo sul tema benessere anche per il 2023.

L'opinione sugli aspetti che compongono il Benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro assume, connotazioni aggiuntive e nuove collegate alle modifiche dello stile di vita e di lavoro correlate alle ondate pandemiche che si stanno susseguendo nel tempo.

Il monitoraggio del Piano sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, ai sensi del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

Si conferma l'interesse e la volontà del CUG di farsi promotore di una nuova indagine rivolta a tutti i dipendenti come sopra illustrato, affinché i dati raccolti possano essere elaborati non solo statisticamente ma anche concretamente attuati attraverso azioni positive che andranno ad impattare significativamente sui tempi di vita dei lavoratori. La indagine sarà condotta con la stessa metodologia utilizzata nel passato poiché ritenuta adeguata agli obiettivi prefissati.