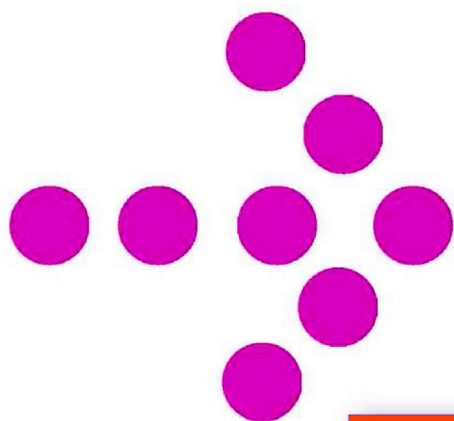




Provincia di Pesaro e Urbino



2021/2023

PAP

Piano triennale
delle Azioni
Positive

**AGGIORNAMENTO
2022**

Provincia di Pesaro e Urbino

Direzione Generale
Marco Domenicucci

P. O. Pari opportunità, Comunicazione istituzionale – URP
Elisabetta Cecchini

Si ringraziano per la collaborazione:

*i colleghi e le colleghe degli Uffici Personale e Statistica
la Consigliera di parità provinciale
il CUG della Provincia
le rappresentanze sindacali della Provincia*

INDICE

Il Piano delle Azioni Positive 2021-2023	pag. 4
Le risorse umane della Provincia di Pesaro e Urbino	pag. 5
Aggiornamento 2022 del PAP 2021-23	pag. 9
Azioni specifiche	pag. 10
Normativa di riferimento	pag.16
Tabelle riepilogative	pag.19

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-23

AGGIORNAMENTO 2022

“Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa ...rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini”

(Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007)

Il Piano delle Azioni Positive 2021-2023

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dalla Provincia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità; è un documento che raccoglie le azioni positive programmate per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, per riequilibrare le situazioni di disparità di condizione fra uomini e donne che lavorano all’interno dell’Ente.

Il Piano di durata triennale, individua le "azioni positive" definite, ai sensi dell’art. 42 del **Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna)**, 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"*.

Il Piano per il triennio 2021-2023 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 **Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna)**, che all’art. 48 stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongono Piani Triennali di 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 a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con il Documento unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l’integrazione) e del Piano della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono 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 (PIAO)

Contribuisce, pertanto, a definire e valutare il risultato prodotto dall’Amministrazione nell’ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.lgs.27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l’altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio pertanto, che un’amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

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.

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. Di carattere – **speciale** - in quanto specifiche e ben definite ed in quanto intervengono in

un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Allo stesso tempo si tratta di - **misure temporanee** - in quanto necessarie fin tanto che si rilevi 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 il lavoro professionale e la vita familiare, a formare una cultura della differenza 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

La Provincia di Pesaro e Urbino ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, in particolare attraverso la **prima costituzione del CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** con Determina dirigenziale n. 471/2012, recentemente in fase di rinnovo. Ha inoltre designato la **Consigliera di Parità** con Decreto presidenziale n. 211/2021, seguito dal Decreto di nomina del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 16/12/2021, ed è inoltre in procinto di nominare la nuova **Consigliera di fiducia**. E' stato altresì approvato il **Regolamento per il funzionamento del CUG** in data 2/10/2012, che è in procinto di essere aggiornato a seguito dell'introduzione della Direttiva n.2/2019.

Il Piano 2021/23 è stato approvato con Decreto presidenziale n. 337/2020, come pubblicato sul sito della Provincia di Pesaro e Urbino nell'apposita sezione [Pari opportunità](#), a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi di Piano, e della consultazione degli organi di rappresentanza dei lavoratori e della Consigliera di parità competente territorialmente.

Le risorse umane della Provincia di Pesaro e Urbino

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 una aggiornata situazione degli organici.

Il contesto

A seguito alla legge di riforma delle Province legge 7 aprile 2014 n. 56, recante "*Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di Comuni*", anche la Provincia di Pesaro e Urbino ha dovuto rivedere il proprio assetto in quanto la legge ha dettato specifiche disposizioni ridisegnando l'organizzazione e le modalità di riordino delle funzioni amministrative di competenza dell'ente "Provincia", quale ente di area vasta.

Da **545** dipendenti presenti nel 2014 attualmente la Provincia si trova con **224 dipendenti a tempo indeterminato** impegnati nelle seguenti funzioni fondamentali: gestione e manutenzione di più di 1000 km di strade provinciali; gestione e manutenzione delle Scuole superiori del territorio provinciale, trasporto privato, programmazione provinciale della rete scolastica, tutela e valorizzazione dell'ambiente, pianificazione territoriale, raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali e controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

In conformità con il vigente Piano di Azioni Positive triennio 2021/2023 adottato, per il 2022 si conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il personale dipendente in servizio al 31/12/2021

La seguente tavola rappresenta la “fotografia” al 31.12.2021 del personale in attività presso la Provincia di Pesaro e Urbino, comprensivo del Segretario generale per un **totale di 224** dipendenti, per **109 donne e 115 uomini** suddivisi come segue:

SETTORE	UOMINI		DONNE		TOTALE
	n.	%	n.	%	
SEGRETARIO GENERALE 1	4	13%	20	87%	24
DIRETTORE GENERALE 2	13	41%	19	59%	32
SERVIZIO 3	21	44%	27	56%	48
SERVIZIO 4	40	87%	6	13%	46
SERVIZIO 5	20	53%	18	47%	38
SERVIZIO 6	15	60%	10	40%	25
SERVIZIO 7	2	18%	9	82%	11
TOTALE	115	51%	109	49%	224

Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale

CATEGORIA	UOMINI		DONNE	
	n.	%	n.	%
A6	0	0%	2	100%
B1	2	67%	1	33%
B2	2	67%	1	33%
B3	0	0%	3	100%
B4	1	50%	1	50%
B5	6	100%	0	0%
B6	5	83%	1	17%
B7	5	100%	0	0%
B8	19	86%	3	14%
C1	5	56%	4	44%
C2	7	25%	21	75%
C3	2	13%	13	87%
C4	4	31%	9	69%
C5	6	43%	8	57%
C6	5	56%	4	44%
D1	3	50%	3	50%

D2	2	15%	11	85%
D3	7	50%	7	50%
D4	16	76%	5	24%
D5	3	60%	2	40%
D6	4	44%	5	56%
D7	6	55%	5	45%
Dirigenti	3	100%	0	0%
Segretario	1	100%	0	0%
Direttore generale	1	100%	0	0%

Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro

CATEGORIA	UOMINI		DONNE		TOTALE
	n.	%	n.	%	
CATEGORIA D					
Posti di ruolo a tempo pieno	40	54%	34	46%	74
Posti di ruolo a part-time	1	20%	4	80%	5
CATEGORIA C					
Posti di ruolo a tempo pieno	27	36%	48	64%	75
Posti di ruolo a part-time	2	14%	11	86%	13
CATEGORIA B					
Posti di ruolo a tempo pieno	39	83%	8	17%	47
Posti di ruolo a part-time	1	33%	2	67%	3
CATEGORIA A					
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0%	0	0%	0
Posti di ruolo a part-time	0	0%	2	100%	2

Monitoraggio disaggregato per genere di telelavoro, lavoro agile e altri contratti

	UOMINI	DONNE	TOTALE
TELELAVORO al 31/12/2021	1	2	3
LAVORO AGILE prevalentemente nel corso del 2021	26	57	83
ALTRI CONTRATTI occasionalisti/autonomi professionali/Co.co.co	0	0	0
TOTALE	27	59	86

Ripartizione del personale per figura giuridica (PO Posizione Organizzativa e Capo Ufficio), genere ed età

		UOMINI					DONNE				
	Personale totale	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
PO	23	-	-	1	8	6	-	-	2	3	3
Capo Ufficio	27	-	-	3	3	6	-	-	2	9	4
Totale	50	0	0	4	11	12	0	0	4	12	7

Rispetto alla fotografia del 2020 l'analisi della situazione 2021 del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro:

- **non ci sono dirigenti donne**
- **posizioni apicali (D7):** 6 uomini e 5 donne
- **Posizioni Organizzative:** 15 uomini e 8 donne
- **Capo Ufficio:** 12 uomini e 15 donne
- **part time** 3,5 % degli uomini e 18,3% delle donne
- **telelavoro** 2 donne e 1 uomo

Per quanto riguarda gli **istituti di conciliazione**:

- **nel 2020 il telelavoro** era utilizzato da 2 dipendenti donne a cui si aggiunge 1 uomo nel 2021. Pertanto si può evidenziare che il telelavoro non incide in percentuale sull'intera organizzazione così pure per il part-time.
- **nel 2020 il lavoro agile** a causa dell'emergenza sanitaria aveva coinvolto **118** persone di cui 81 donne e 37 uomini, mentre nel **2021** ha coinvolto (prevalentemente nel corso dell'anno) **83** persone, di cui 57 donne e 26 uomini. Pertanto nel 2021, rispetto al 2020, la % di donne sul totale è rimasta la stessa (circa 69%) mentre il totale delle persone che hanno lavorato prevalentemente in modalità agile è **diminuito di 35 unità**, pari ad una **riduzione del 30%**, nonostante il sostanziale gradimento da parte del personale rispetto all'esperienza di smart working emergenziale del 2020 emerso dai risultati del **Questionario sul Lavoro agile** somministrato nel 2021.

Il suddetto Questionario è stato proposto dal CUG della Provincia al personale dipendente ed è stato realizzato su piattaforma interna all'Amministrazione con la collaborazione dei Sistemi Informativi e Statistici. L'elaborazione dei dati è stata curata dall'Ufficio Statistica della Provincia. Per dettagli sui risultati vedi pag. 9 o consulta la [Relazione conclusiva](#).

Aggiornamento 2022 del PAP 2021-2023

Ambiti di Intervento

Il Piano delle Azioni Positive 2021/23 è realizzato in ottica di gender mainstreaming (integrazione di genere) ed è orientato a potenziare l'informazione e la formazione sulle pari opportunità, il benessere lavorativo e l'assenza di discriminazioni, lo studio e il monitoraggio dei dati di genere e alla collaborazione tra i seguenti servizi e organismi dell'Ente: Pari opportunità, Comunicazione, URP, Servizio Statistico ed Informatico, Gestione del personale – Trattamento economico e contributivo, Programmazione finanziaria ed economica, Formazione e supporto alla Direzione generale, Consigliera di Parità e CUG.

A prescindere dalla scansione temporale indicata dal Piano Triennale 2012/13, e coerentemente con le sue finalità, l'Amministrazione è costantemente impegnata nei seguenti Ambiti di intervento:

1- 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 responsabili delle singole strutture in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimento e apprezzamento del lavoro svolto.

- Promuovere il benessere lavorativo e organizzativo attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro al fine di favorire i bisogni di conciliazione del personale e salvaguardare sicurezza e salute.

2 – FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Incentivare la formazione e l'informazione sul tema della differenza di genere:

- per l'abbattimento degli stereotipi
- per la valorizzazione delle differenze di genere
- per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo
- per la diffusione di una cultura rispettosa dei generi e di contrasto a qualsiasi forma di violenza diretta e indiretta;

3 – MONITORAGGIO E INDAGINI

- monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni attraverso la verifica dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione
- realizzare indagini attraverso appositi strumenti volti a verificare il benessere lavorativo
- monitorare il rispetto del Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori
- verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali

4 – VALORIZZAZIONE DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ

- promuovere e sostenere l'attività del CUG inteso come sportello per i dipendenti e le dipendenti
- potenziare il rapporto tra gli organismi di parità: Consigliera di Parità provinciale, Consigliera di Fiducia, CUG.

Azioni specifiche

1 – BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivi:

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e consolidamento dello smart working e del lavoro da remoto (telelavoro), in linea con le disposizioni normative, comprese quelle legate alla crisi sanitaria, e con quanto scaturito dai risultati del [Questionario sullo smart working](#), come dalle conclusioni di seguito riportate:

“L’esperienza di lavoro agile

Emerge chiaramente (quesito 19) come la stragrande maggioranza dei rispondenti (83%) abbia valutato positivamente il lavoro agile contro una minoranza del 11%, evidenziandone molteplici aspetti positivi, primo fra tutti la migliore gestione del tempo. Mentre tra chi non ha valutato positivamente il lavoro agile la maggior parte non ha saputo identificare gli aspetti negativi, se non problemi legati al diritto alla disconnessione e all’essere sempre online con conseguenti fattori di stress. Se quindi l’esperienza di lavoro agile è stata valutata soddisfacente da quasi i tre quarti degli intervistati, quasi la stessa percentuale si dichiara disponibile a svolgere l’attività di lavoro in modalità agile anche solo alcuni giorni della settimana. Infatti tra gli aspetti negativi (quesito 30) viene evidenziata la minore possibilità di interazione con la struttura di appartenenza e l’isolamento, che potrebbero essere sopperiti dall’alternanza nell’orario settimanale. Emerge inoltre che il lavoro agile può incidere sulla qualità di vita dei dipendenti creando benefici come il minor tempo impiegato nel tragitto casa/lavoro e la qualità ambientale per il minor inquinamento prodotto e un significativo risparmio nei costi di trasporto per il dipendente. Un ulteriore beneficio che si evince è rappresentato da una maggior facilità a interventi anche fuori dal normale orario di lavoro, dovuto alla semplicità di connessione e accesso alla rete provinciale.

Attrezzature e formazione

Secondo il campione dopo la fase emergenziale sono necessari interventi sia organizzativi che tecnici: • è presente la richiesta di formazione sul digitale e il miglioramento degli strumenti informatici, piattaforme e strumenti di comunicazione, aspetti che vanno di pari passo: la percezione degli strumenti informatici migliora quando se ne ha familiarità che migliora con l’uso e la formazione. La modalità di lavoro a distanza era nuova per i dipendenti, che hanno dovuto affrontare un ostacolo iniziale, anche se tutti gli strumenti erano stati precedentemente documentati tramite brevi manuali pratici. Effettivamente durante la fase emergenziale c’era una carenza di strumentazione portatile, notebook e telefoni, e quindi la maggior parte dei dipendenti ha sopperito inizialmente con attrezzatura propria, ma nel prosieguo l’Amministrazione ha fornito sia computer portatili che smartphone a tutti i colleghi che ne hanno fatto richiesta • altra indicazione è lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali dei dirigenti su cui il 17,8% dei rispondenti ha posto l’attenzione.

Le indicazioni per il futuro

Per quanto riguarda gli effetti duraturi del lavoro agile, secondo i rispondenti, l’emergenza sanitaria è stata un acceleratore per l’innovazione e la trasformazione digitale della P.A. che ha innovato e sta trasformando il modo in cui viene erogata la prestazione lavorativa. Da notare come la fiducia nel cambiamento sia nel suo complesso elevata, dimostrando fiducia e senso di appartenenza sia alla P.A. che alla Provincia. Il cambiamento va attuato accompagnandolo con interventi organizzativi, di formazione e tecnici, mentre i rischi percepiti dai rispondenti sono da una parte il timore di un ritorno al passato soprattutto dal punto di vista organizzativo, dall’altra una minore socialità/isolamento. Nelle risposte il campione indica anche la strada: • maggiore formazione per la parte manageriale • alternanza tra giorni in presenza e in modalità agile criteri che vengono indicati per determinare la possibilità di lavorare in modalità agile sono piuttosto diversificati e rispecchiano la composizione del campione in merito al numero/età dei figli e delle persone da accudire. Da notare che il 62% indica come criterio l’attività del dipendente. In estrema sintesi da parte dei rispondenti emerge l’indicazione che l’Ente ha gestito bene l’urto nella fase emergenziale, e che anche dopo l’emergenza sarebbe auspicabile proseguire il lavoro in modalità agile prevalentemente alcuni giorni della settimana, tenendo conto sia del tipo di attività lavorativa svolta che delle necessità organizzative e di vita del dipendente.”

Tali obiettivi prevedono l’azione congiunta di più servizi dell’Ente per l’incremento degli strumenti operativi di supporto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e al lavoro agile e telelavoro. Tra questi il potenziamento delle reti informatiche, della dotazione tecnologica e della formazione specifica, la diffusione degli strumenti contrattuali disponibili e la realizzazione di indagini per comprendere le esigenze della famiglia (cura dei bambini e degli anziani) e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Soggetti coinvolti: Direzione generale, P.O. Pari Opportunità, Ufficio Personale, CED e Ufficio Statistica, Consigliera di parità, CUG, Ufficio Comunicazione/URP

Beneficiari: personale dell'Ente

N° 6 ATTIVITA' PREVISTE:

1.1 - sondaggi interni su smart working - lavoro da remoto (telelavoro) - benessere organizzativo

indicatore: n° di sondaggi interni realizzati

- **2021:** 1 - [Questionario sullo smart working](#)

- **2022/23:** 1 – Proposta al CUG di questionario sul Benessere organizzativo o smart working e telelavoro.

1.2 - visibilità ai risultati delle indagini effettuate e alle conseguenti azioni

indicatore: n° azioni di diffusione dei risultati dei sondaggi

- **2021:** **3 azioni** di diffusione dei risultati del Questionario sullo smart working: **pubblicazione** sul sito istituzionale, **invio mail** al personale dipendente, alla Consigliera di parità, alla Rete dei CUG delle Marche MarcCug, ai/alle Consiglieri/e provinciali, al Tavolo permanente per la parità di genere, e inserimento nel PIAO.

- **2022/23:** almeno 3 azioni di diffusione per i risultati del futuro sondaggio sul Benessere organizzativo o smart working e telelavoro

1.3 - adozione di atti amministrativi a supporto del telelavoro/lavoro agile

indicatore n° di atti amministrativi approvati

- **2021:** 1 atto approvato. Il POLA, approvato a marzo 2021, prevede che ogni anno i dipendenti possano fare domanda di accesso al lavoro agile secondo la seguente procedura:

“ART. 6 - PROCEDURA

L'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria.

Con decreto del Presidente della Provincia, su proposta del Segretario generale, quale responsabile del personale - gestione giuridica, viene approvato - di norma - entro il mese di ottobre – il Progetto generale di lavoro agile e i successivi aggiornamenti annuali, che vengono poi pubblicati all'Albo Pretorio dell'ente per giorni 20, unitamente all'avviso finalizzato a raccogliere eventuali manifestazioni di interesse da parte del personale della Provincia di Pesaro e Urbino. I dipendenti appartenenti alle categorie indicate nel progetto generale, che intendano aderire al lavoro agile, sono tenuti a presentare al dirigente della struttura d'appartenenza apposita domanda, entro i termini prescritti (di norma, 15 giorni), all'uopo utilizzando lo schema allegato all'avviso stesso. Il dirigente della struttura cui il dipendente è assegnato, nel pieno rispetto delle norme di legge disciplinanti la materia, nonché di quelle di cui al presente regolamento, approva - entro il 31 dicembre di ciascun anno, al fine dell'avvio dal 1° di gennaio dell'anno successivo, in coerenza con il Progetto generale di lavoro agile - il Progetto individuale di lavoro agile, con allegato lo schema d'accordo che dovrà essere sottoscritto sia dal lavoratore che dal dirigente.”

- **2022/23:** entro ottobre di ogni anno Progetto generale di lavoro agile dell'Ente

1.4 - incremento prestazioni lavorative in telelavoro e smart working

indicatore n° di prestazioni lavorative in telelavoro aggiuntive rispetto al 2020 (il numero di prestazioni in lavoro agile non può essere considerato in quanto ancora legato all'emergenza sanitaria)

- **2021:** +1 prestazione in telelavoro

- **2022/23:** non prevedibile

1.5 - maggiori dotazioni tecnologiche per il lavoro agile e il telelavoro

indicatore % di soddisfazione delle richieste di dotazioni tecnologiche per lavoro agile

- **2021:** soddisfatte il 100% delle richieste

- **2022/23:** si prevede analogo risultato del 2021

1.6 - formazione specifica per smart working e telelavoro

indicatore n° di corsi realizzati

- **2021:** 1 Corso “Smart leadership - Per dirigenti e figure di coordinamento”

- **2022/23:** almeno un corso per tutto il personale

2- FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Obiettivi:

Prospettiva di gender mainstreaming (integrazione di genere) nell'attività pubblica per promuovere l'affermazione e la partecipazione delle donne in tutti i contesti della vita lavorativa politica e sociale.

Sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza

Sviluppo della cultura del rispetto delle differenze e del contrasto agli stereotipi e pregiudizi

Verranno proposte iniziative destinate al personale interno, alle Istituzioni, alla popolazione studentesca e alla cittadinanza tutta. Si proseguirà la formazione continua obbligatoria sulla cultura di genere, sulle pari opportunità, sul benessere organizzativo e sul contrasto alle discriminazioni anche in collaborazione, ove possibile, con altre istituzioni a livello locale e nazionale. L'Amministrazione elaborerà e utilizzerà linee guida linguistiche che permettano di eliminare forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale, nella convinzione che il linguaggio di genere non significhi concentrarsi solo su un aspetto formale della lingua italiana, ma valorizzare uno strumento di comunicazione che riflette identità e valori della società che lo utilizza, influenzando il suo modo di pensare e definire la realtà.

Soggetti coinvolti: Direzione generale, P.O. Pari Opportunità, Consigliera di parità, Ufficio Comunicazione/URP, Ufficio Personale, Ufficio Formazione, CUG

Beneficiari: Personale dell'Ente, Amministratori e Amministratrici dell'Ente, altre PA, Imprese e Scuole

N° 4 ATTIVITA' PREVISTE:

2.1 - Formazione continua obbligatoria su cultura genere, pari opportunità, linguaggio di genere, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni

indicatore *n° Corsi di formazione realizzati*

- **2021:** 1 seminario formativo a cura della Consigliera di parità e diffusione di 3 seminari dello stesso Ciclo "A colloquio con le PA"

- **2022/23:** in fase di organizzazione per il 2022 un Corso specifico sul linguaggio di genere

2.2 - Adozione e applicazione di Linee guida operative per l'uso del linguaggio amministrativo di genere

indicatore *Redazione e approvazione delle Linee guida operative*

- **2021:** azione non realizzata

- **2022/23:** redazione e applicazione delle Linee guida a seguito di Corso specifico sul linguaggio di genere

2.3 - Realizzazione iniziative di comunicazione su pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni e alla violenza

indicatore: *n° iniziative realizzate*

- 2021: 3 - Adesione a campagna "Un posto occupato" – Calendario provinciale iniziative 25 novembre - Realizzazione Video "Un corpo in vendita" .

- **2022/23:** diffusione del Video "Un corpo in vendita"

2.4 - Pagine web dedicate alle Pari opportunità parità

indicatore *aggiornamento del Portale delle Pari opportunità*

- 2021: Aggiornato

- **2022/23:** da aggiornare

3 - MONITORAGGIO E INDAGINI

Obiettivi:

Monitoraggio, analisi e pubblicazione dei dati di genere relativi all'avanzamento di carriera, alla mobilità, all'accesso alla formazione, all'efficacia delle soluzioni organizzative più agili e flessibili e all'applicazione del Codice di condotta. L'Amministrazione si impegna a fornire al CUG (così come previsto dalla Direttiva 2/2019) entro febbraio 2020 i dati necessari a redigere la relazione annuale del CUG da inviare al Nucleo ed agli Organi di Governo dell'Ente nonché al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Dipartimento per le Pari Opportunità. Si tratta dei dati statistici disaggregati, strumento essenziale per l'analisi del gender mainstreaming (integrazione di genere), in relazione alle carriere femminili e maschili dell'Ente.

Soggetti coinvolti:

Direzione generale, P.O. Pari Opportunità, Ufficio Comunicazione/URP, Ufficio Personale, Ufficio Formazione, CUG e Consigliera di parità

Beneficiari: Personale dell'Ente e altre PA

N° 3 ATTIVITA' PREVISTE:

3.1 - Adozione PAP o suo aggiornamento

indicatore *Redazione PAP o suo aggiornamento annuale*

- **2021:** azione realizzata

- **2022/23:** aggiornamento annuale PAP 2021/23

3.2 - Redazione dell'Allegato 1 Direttiva 2/2019

indicatore *invio al CUG dell'Allegato 1*

- **2021:** inviato

- **2022/23:** da inviare secondo normativa di riferimento

3.3 - Verifica n° di segnalazioni/richieste agli organismi di parità

indicatore *n° di segnalazioni o di richieste agli organismi di parità*

- **2021:** nessuna

- **2022/23:** da verificare annualmente

4 - VALORIZZAZIONE DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ

Obiettivi:

Promuovere sia all'interno dell'Ente che all'esterno la conoscenza degli organismi di parità attraverso il sostegno dell'attività della Consigliera di parità, il coinvolgimento del CUG nei processi di riorganizzazione dell'Ente, la sinergia tra gli organismi di parità e gli altri Uffici su benessere, sicurezza e legalità, la collaborazione con altre PA, aziende, sindacati e ass. di categoria sul tema delle discriminazioni sul lavoro e conciliazione tempi vita/lavoro. Prevista anche la collaborazione del CUG con la rete dei CUG Regionale MarCug.

Dai risultati del Questionario sullo smart working del 2021, che includeva domande sul CUG e sulla conoscenza della Consigliera di fiducia e della Consigliera di parità, è emerso che solo il 2% dei rispondenti si era rivolto al CUG, il 57% non era a conoscenza della presenza della Consigliera di fiducia e il 28% non sapeva che nel territorio provinciale è presente la Consigliera di Parità.

Lo stesso CUG nella sua ultima relazione del 2021 relativa al 2020 conclude che:

“altrettanto importanti saranno il coinvolgimento del CUG per i progetti di riorganizzazione dell'Ente, per la contrattazione integrativa e la valutazione del personale, e l'incremento dell'ascolto e della collaborazione con l'Amministrazione per offrire indicazioni, collaborare nel risolvere criticità e assicurare (senza maggiori costi) un ambiente di lavoro sempre più sereno e produttivo.”

Soggetti coinvolti:

Direzione generale, P.O. Pari Opportunità, CUG, Consigliera di Parità, Consigliera di fiducia, Ufficio Comunicazione, Sindacati, Imprese, Associazioni di categoria.

Beneficiari: Personale dell'Ente, altre PA e Imprese

N° 7 ATTIVITÀ PREVISTE:

4.1 - Azioni di sostegno alla Consigliera di parità

indicatore % di soddisfazione delle azioni richieste

- 2021: 100%

- 2022/23: 100%

4.2 - Diffusione azioni del CUG all'interno e all'esterno dell'Ente

indicatore % azioni del CUG diffuse

- 2021: 100%

- 2022/23: si prevede il 100%

4.3 - Incontri interni tra organismi di parità dell'Ente e altri Uffici su benessere, sicurezza e legalità

indicatore n° incontri

- 2021: uno

- 2022/23: si prevede un incremento rispetto al dato del 2021

4.4 - Iniziative con altre PA, aziende, sindacati, ass. di categoria e altri soggetti sul tema delle discriminazioni sul lavoro e conciliazione tempi vita/lavoro

indicatore n° iniziative

- 2021: 1 - Adesione della Provincia alla Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro

- 2022/23: Azioni e sinergie con la Consigliera di parità

4.5 - Partecipazione del CUG agli incontri con la rete regionale dei CUG "MarCug"

indicatore % di partecipazione

- 2021: 100%

- 2022/23: da definire, a cura del nuovo CUG

4.6 - Rinnovo Organismi di parità

indicatore *n° organismi rinnovati*

- **2021:** 1 - Consigliera di Parità della Provincia di Pesaro e Urbino 2021/2025 – Decreto 211/2021 di designazione e Decreto di nomina del Minist. del Lavoro e delle Politiche Sociali del 16/12/2021
- **2022/23:** 2 – CUG e Consigliera di fiducia

4.7 - Rapporto attività 2021 Consigliera di parità

indicatore *Ricezione del Rapporto annuale delle attività della Consigliera di parità*

- **2021:** in attesa del ricevimento per l'anno di riferimento
- **2022/23:** previsto per l'annualità 22 come da normativa di riferimento.

Normativa di riferimento

- Legge 10 aprile 1991, n. 125, recante *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”* che introduce le *“azioni positive”* ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*;

- Art. 57 comma 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* che dispone: *“Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:*

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all’ articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all’arrotondamento all’unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all’unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5;

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l’attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio.”

- Raccomandazione n. 3 del 2003 del Comitato dei Ministri del Consiglio d’Europa agli Stati membri - *“Partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali politici e pubblici”*;

- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante *“Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna”* e, in particolare, l’art.48, che impone alle Amministrazioni pubbliche di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e l’art. 42, che 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”*;

- Direttiva del 23 maggio 2007 dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. e per i Diritti e le Pari Opportunità, recante *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;

- D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*, ed in particolare l’art. 8 secondo cui *“il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne - tra l’altro - il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”*;

- D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, recante *“Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;*

- Art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato Lavoro) che apporta modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165; in particolare, il novellato art. 7 introduce l’ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, esplicitando che *“le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari 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 o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno”;

- Raccomandazione n. 5 marzo 2010 Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa agli Stati membri *“Misure per combattere la discriminazione basata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere”;*

- Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010 , sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne;

- Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante *“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”;*

- Direttiva del 26 giugno 2019 n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* secondo la quale il Piano triennale della Azioni Positive deve essere aggiornato con cadenza annuale;

TABELLE RIEPILOGATIVE

	OBIETTIVI	SOGGETTI COINVOLTI	BENEFICIARI	ATTIVITA'	INDICATORE	2021 Attività svolte	2022/23 Attività da svolgere
<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">BENESSERE ORGANIZZATIVO</p>	<p>Conciliazione tempi di vita e di lavoro</p> <p>Consolidamento dello smart working/ telelavoro</p>	Direzione generale	<p>Personale dell'Ente</p> <p>.....</p>	1.1 sondaggi interni su smart working – lavoro da remoto (telelavoro) - benessere organizzativo	n° sondaggi interni realizzati	1 <i>Questionario su smart working</i>	1 <i>Proposta al CUG di questionario sul Benessere organizzativo o smart working e telelavoro.</i>
		P.O Pari Opportunità		1.2 visibilità ai risultati delle indagini effettuate e alle conseguenti azioni	n° azioni di diffusione dei risultati dei sondaggi	3 azioni <i>sito + mail+ inserimento nel PIAO</i>	almeno 3 azioni di diffusione
		Ufficio Personale		1.3 adozione di atti amministrativi a supporto del telelavoro/lavoro agile	n°atti approvati	1 POLA	1 entro ottobre di ogni anno <i>Progetto generale di lavoro agile dell'Ente</i>
		CED e Ufficio Statistica		1.4 incremento prestazioni lavorative in telelavoro/lavoro agile	n° prestazioni lavorative in telelavoro aggiuntive rispetto al 2020	1	non prevedibile
		Consigliera di parità		1.5 maggiori dotazioni tecnologiche per lavoro agile	% di soddisfazione delle richieste di dotazioni tecnologiche per lavoro agile	100%	si prevede il 100%
		CUG		1.6 formazione specifica per smart working	n° di corsi realizzati	1 Corso <i>"Smart leadership - Per dirigenti e figure di coordinam."</i>	almeno un corso per tutto il personale
		Ufficio Comunicazione /URP					

2

FORMAZIONE E INFORMAZIONE

<p>Prospettiva di gender mainstreaming nell'attività pubblica</p> <p>Sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza.</p> <p>Sviluppo della cultura del rispetto delle differenze</p> <p>Contrasto agli stereotipi e pregiudizi</p>	<p>Direzione generale</p> <p>P.O.Pari Opportunità</p> <p>Consigliera di parità</p> <p>Ufficio Comunicazione /URP</p> <p>Ufficio Personale</p> <p>Ufficio Formazione</p> <p>CUG</p>	<p>Personale dell'Ente</p> <p>Amministratori/trici</p> <p>altre PA</p> <p>Imprese</p> <p>Scuole</p>	<p>2.1 formazione continua obbligatoria su cultura di genere, pari opportunità, linguaggio di genere, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni</p>	<p>n° Corsi di formazione per annualità</p>	<p>1 Seminario formativo a cura della Consigliera di parità + diffusione di 3 seminari dello stesso Ciclo "A colloquio con le PA"</p>	<p>Corso su linguaggio di genere</p>
			<p>2.2 adozione e applicazione di Linee guida operative per l'uso del linguaggio amministrativo di genere</p>	<p>redazione e approvazione Linee guida operative</p>	<p>azione non realizzata</p>	<p>redazione e approvazione Linee guida operative</p>
			<p>2.3 - Realizzazione iniziative di comunicazione su pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni e alla violenza</p>	<p>n° iniziative di comunicazione realizzate</p>	<p>3 Adesione a campagna "Un posto occupato" + Calendario provinciale iniziative 25 novembre + Realizzazione Video "Un corpo in vendita"</p>	<p>Diffusione Video "Un corpo in vendita"</p>
			<p>2.4 pagine web dedicate alle Pari opportunità</p>	<p>aggiornamento del Portale delle Pari opportunità</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>

<h1 style="text-align: center;">3</h1> <h2 style="text-align: center;">MONITORAGGIO E INDAGINI</h2>	Monitoraggio, analisi e pubblicazione dei dati di genere relativi all'avanzamento di carriera, alla mobilità, all'accesso alla formazione, all'efficacia delle soluzioni organizzative più agili e flessibili e all'applicazione del Codice di condotta	Direzione generale	Personale dell'Ente altre PA	3.1 - adozione PAP o suo aggiornamento annuale	redazione PAP o suo aggiornamento annuale	azione realizzata	aggiornamento annuale PAP
		P.O.Pari Opportunità		3.2 - redazione dell'Allegato 1 Direttiva 2/2019	invio al CUG dell'Allegato 1	inviato	da inviare secondo normativa di riferimento
		Ufficio Personale		3.3 - verifica n° segnalazioni o richieste agli organismi di parità	n° di segnalazioni o di richieste agli organismi di parità	nessuna	da verificare annualmente
		Ufficio Formazione					
		Consigliera di parità					
		CUG					

4 VALORIZZAZIONE ORGANISMI DI PARITA'

<p>Promozione e sostegno dell'attività della Consigliera di Parità e del CUG</p> <p>Coinvolgimento del CUG nei processi di riorganizzazione dell'Ente</p> <p>Sinergia tra organismi di parità interni e altri Uffici su benessere, sicurezza e legalità</p> <p>Collaborazione con altre PA, aziende, sindacati, ass. di categoria e altri soggetti sul tema delle discriminazioni sul lavoro e conciliazione tempi vita/lavoro</p> <p>Collaborazione con la rete dei CUG Regionale MarCug</p>	<p>Direzione generale</p> <p>P.O.Pari Opportunità</p> <p>CUG</p> <p>Consigliera di Parità</p> <p>Consigliera di fiducia</p> <p>Ufficio Comunicazione</p> <p>Sindacati</p> <p>Imprese</p> <p>Ass. di categoria</p>	<p>Personale dell'Ente</p> <p>Altre PA</p> <p>Aziende</p>	<p>4.1 - azioni di sostegno alla Consigliera di parità</p>	<p>% di soddisfacimento delle azioni richieste</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	
			<p>4.2 - diffusione azioni del CUG all'interno e all'esterno dell'Ente</p>	<p>% azioni del CUG diffuse</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	
				<p>4.3 - incontri interni tra organismi di parità dell'Ente e altri Uffici su benessere, sicurezza e legalità</p>	<p>n° incontri</p>	<p>1</p>	<p>incremento rispetto al 2021</p>
				<p>4.4 - iniziative con altre PA, aziende, sindacati, ass. ni di categoria e altri soggetti sul tema delle discriminazioni sul lavoro e conciliazione tempi vita/lavoro</p>	<p>n° iniziative</p>	<p>1 Adesione della Provincia alla Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro</p>	<p>azioni in sinergia con la Consigliera di parità</p>
				<p>4.5 - partecipazione del CUG agli incontri con la rete regionale dei CUG "MarCug"</p>	<p>% di partecipazione</p>	<p>100%</p>	<p>da definire a cura del nuovo CUG</p>
				<p>4.6 - rinnovo Organismi di parità</p>	<p>n° Organismi rinnovati</p>	<p>1 Consigliera di parità</p>	<p>2 CUG + Consigliera di fiducia</p>
				<p>4.7 - rapporto attività 2021 Consigliera di parità</p>	<p>Ricezione del Rapporto annuale delle attività Consigliera di parità</p>	<p>in attesa del ricevimento per l'anno di riferimento</p>	<p>previsto per l'annualità 2022 come da normativa di riferimento</p>

