

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2022 -2024

INDICE

INTRODUZIONE

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

SEZIONE 1

Analisi del contesto lavorativo – Situazione al 31.12.2021

SEZIONE 2

Azioni realizzate e risultati raggiunti

SEZIONE 3

Premessa

Obiettivi e pianificazione azioni positive per il triennio 2022-2024

Azione 1 Promuovere le Pari Opportunità e i fenomeni antidiscriminatori

Azione 2 Conciliazione dei tempi lavoro/famiglia

Azione 3 Formazione e reinserimento lavorativo

Azione 4 Sviluppo lavoro agile ordinario (post emergenziale)

Azione 5 Condivisione Ufficio Procedimenti Disciplinari Unificato (UPDU) con altri enti del territorio

Azione 6 Revisione del Codice di Comportamento

INTRODUZIONE

Ad oggi il dettato dell'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) dispone che "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 delle Azioni Positive (di seguito PAP) copre un arco temporale di tre anni, con aggiornamento annuale, in ragione del collegamento con il ciclo della performance.

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Rieti per dare attuazione dei principi di parità e di 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 di tali fondamentali principi 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 presente Piano individua pertanto le azioni positive, descrive gli obiettivi che la Provincia intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, 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 e di qualsiasi situazione di malessere e disagio.

Il presente Piano costituisce dunque anche un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze e nella Provincia di Rieti si inserisce in un contesto che vede istituito da tempo il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (previsto da art. 57 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle PP.AA." come modificato da L.183/2010).

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative") 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.

Le "azioni positive" contenute nel PAP sono definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), come misure che mirano, in deroga al principio di uguaglianza formale tra i due generi, a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità uomo-donna e pertanto sono misure:

- "speciali", in quanto non tipicizzate secondo un canone unitario e predeterminato, ma calate e modellate su un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta;

- "temporanee", in quanto, almeno tendenzialmente, destinate ad esaurirsi con la cessazione delle condizioni (disparità di trattamento tra generi) che le hanno rese necessarie.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro significa pertanto eliminare le conseguenze sfavorevoli in termini di carico complessivo di lavoro interno ed esterno all'Ente di appartenenza, che derivano dalle citate differenze di ruolo tra uomini e donne.

Quindi la funzione dell'azione positiva, va intesa nella fattispecie come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza non delle opportunità ma delle condizioni complessive di lavoro grazie a misure che si pongono in una posizione di raccordo tra lavoro esterno e interno alla famiglia.

Con il presente PAP la Provincia di Rieti favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento:

- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- all'ambiente di lavoro: Lavoro Agile ordinario e conciliazione dei tempi lavoro-famiglia;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- allo sviluppo delle competenze digitali;

La creazione di un contesto organizzativo che consenta ai lavoratori di esprimere nel modo migliore le rispettive potenzialità è non solo "coerente con" ma "funzionale a" gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La considerazione delle differenze rappresenta dunque un fattore di qualità dell'azione amministrativa e può avere l'effetto di innalzare il livello dei servizi, rispondendo con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue:

- l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- il D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ed in particolare l'art. 48 che prevede quanto segue: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici (...) 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."
- l'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
- il D.Lgs. n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il "ciclo di gestione della performance" richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- l'art. 21 della L. n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001; più in particolare la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro". Le P.A. garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale oppure quelle della sicurezza sul lavoro;
- la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il sottosegretario delegato alle pari opportunità, che dettando la procedura di presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive, descrive il documento quale

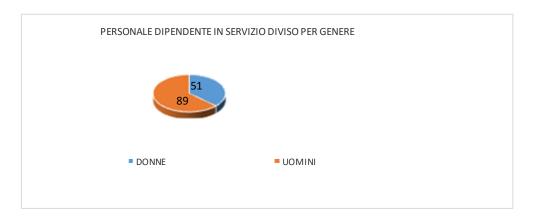
- "attività di pianificazione e programmazione (...) indispensabile per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace";
- la Circolare 1/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto: "misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa";
- il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 6 agosto 2021, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" che:
 - con l'art. 6. comma 1 che prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, di adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
 - con il comma 5 del citato art. 6, così come introdotto dal D.L. n. 228/2021 ("milleproroghe"), stabilisce che, con apposito D.P.R., da approvarsi entro il 31/03/2022, saranno individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo PIAO.
 - con l'art. 6 bis, così come introdotto dal D.L. n. 228/2021 ("milleproroghe"), prevede in sede di prima applicazione di posticipare la scadenza di adozione del PIAO per l'anno 2022 al 30 aprile.

SEZIONE 1

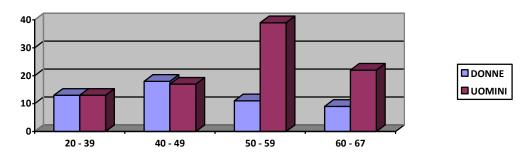
ANALISI DEL CONTESTO LAVORATIVO – SITUAZIONE AL 31.12.2021

La situazione occupazionale della Provincia di Rieti al 31.12.2021 è la seguente:

PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO DIVISO PER GENERE		
DONNE	UOMINI	TOTALE
51	89	140



PERSONALE SUDDIVISO PER FASCE D'ETÀ			
FASCE DI ETA'	DONNE	UOMINI	TOTALE
20 - 39	13	13	26
40 - 49	18	17	35
50 - 59	11	37	48
60 - 67	9	22	31
	51	89	140



Suddivisione del personale per settore di appartenenza

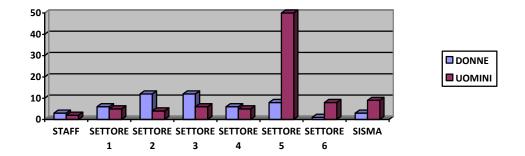
Struttura organizzativa dell'Ente

• Staff del Presidente

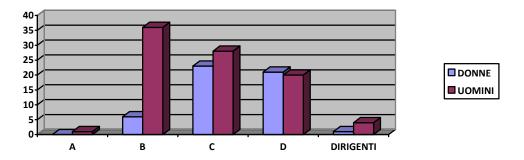
- **Settore 1**: gestione giuridica del personale, procedimenti disciplinari, statistica, assistenza tecnico amministrativa agli enti locali e gestione forme associate, pari opportunità, società partecipate
- **Settore 2:** programmazione finanziaria e gestione delle entrate e delle spese, economato, gestione economica del personale, formazione professionale, sistema informativo e innovazione tecnologica, politiche scolastiche ex deleghe regionali
- **Settore 3**: organi istituzionali, affari generali, controlli interni e trasparenza, avvocatura, formazione del personale
- Settore 4: edilizia scolastica, opere pubbliche, centrale unica di committenza, patrimonio
- **Settore 5**: viabilità, valorizzazione ambientale, osservatorio provinciale rifiuti, autoparco, polizia locale e protezione civile
- **Settore 6**: urbanistica, servizio geologico, cartografia, sit, servizi di trasporto in ambito provinciale, sicurezza sui luoghi di lavoro, controllo impianti termici, licenze e concessioni per attraversamenti, passi e accessi carrabili

• Unità di progetto gestione sisma

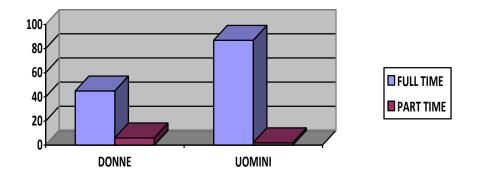
PERSONALE SUDDIVISO PER SETTORE			
SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
STAFF	3	2	5
SETTORE 1	6	5	11
SETTORE 2	12	4	16
SETTORE 3	12	6	18
SETTORE 4	6	5	11
SETTORE 5	8	50	58
SETTORE 6	1	8	9
GESTIONE SISMA	3	9	12
	51	89	140



PERSONALE SUDDIVISO PER CATEGORIA			
CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
A	0	1	1
В	6	36	42
С	23	28	51
D	21	20	41
DIRIGENTI	1	4	4
	51	89	140



	PERSONALE SUDDIVISO PER TIPO ORARIO			
TIPO ORARIO	DONNE	UOMINI	TOTALE	
FULL TIME	45	87	132	
PART TIME	6	2	8	
	51	89	140	



SEZIONE 2

AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI

La Provincia di Rieti, nel perseguire l'attuazione di politiche di genere, si è ispirata al fondamentale principio di pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasione di riuscita. In quest'ottica sono stati avviati diversi progetti volti al costante raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Provincia ed esplicitati nel precedente piano triennale delle azioni positive. Gli interventi occorsi hanno interessato diverse aree dell'Ente:

- tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni al fine di garantire la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Rieti ai sensi del C.C.N.L. vigente;
- garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale così come previsto dalla normativa vigente e con la previsione della nomina di almeno un terzo dei componenti delle commissioni esaminatrici di sesso femminile. Con l'attivazione delle procedure concorsuali la Provincia di Rieti si è impegnata a rispettare la composizione delle Commissioni, rappresentativa di entrambi i sessi, richiesta dall'Art. 57 comma 1, lett a) del Testo Unico del Pubblico Impiego;
- promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi. E'stata posta in essere un'attività di pianificazione concernente l'aggiornamento del personale attraverso un percorso che parte dall'analisi dei fabbisogni formativi. La provincia di Rieti ritiene tale ambito di prioritaria importanza, considerandolo un vero e proprio investimento a lungo termine in grado di portare, attraverso lo sviluppo di nuove competenze del singolo dipendente, a concreti processi di innovazione dell'Ente;
- impegno dell'Ente mirato ad uniformare le modalità di applicazione dei diversi strumenti in materia di personale e conciliazione (orari di lavoro, straordinario...) in conformità al regolamento interno, al fine di addivenire ad un'applicazione comune e condivisa. Tali interventi sono stati improntati all'equilibrio e alla conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante la previsione di una diversa organizzazione dei tempi di lavoro. In questa direzione la Provincia ha predisposto una fascia di flessibilità in entrata ed in uscita, nonché per la fruizione della pausa pranzo, il tutto al fine di garantire la possibilità, per ogni lavoratore di selezionare l'articolazione oraria maggiormente idonea alle proprie esigenze di conciliazione vita/lavoro;
- nomina della Consigliera di Parità provinciale, figura deputata a promuovere e vigilare sul rispetto dei principi di uguaglianza e pari opportunità nel mondo del lavoro, sin dal momento dell'accesso al lavoro e per l'intero periodo di svolgimento del rapporto di lavoro per quanto riguarda quindi la formazione, la progressione di carriera e la retribuzione;
- introduzione del lavoro agile emergenziale per far fronte all'evolversi della situazione epidemiologica;
- costituzione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari provinciale;
- rotazione del personale neoassunto nei diversi settori dell'Ente al fine di favorire una più rapida integrazione dei nuovi dipendenti nell'organico aziendale;
- rinnovo della composizione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) provinciale;
- promozione della comunicazione sui temi delle pari opportunità mediante la pubblicazione del PAP e la diffusione delle notizie sulla composizione e le prerogative (CUG) provinciale.

SEZIONE 3

PREMESSA

Dalla lettura dei dati riportati all'interno del Paragrafo 1 si evince che le donne, su cui tradizionalmente gravano in misura predominante gli impegni di cura familiare, rappresentano oggi il 36,5 % del personale. Tale percentuale indica l'ambito principale verso cui indirizzare le azioni di sostegno e promozione del presente piano. Invero, la conciliazione vita-lavoro interessa tutto il personale, poiché, indipendentemente dal genere, le azioni sono rivolte a quei lavoratori che si trovino a dover bilanciare esigenze familiari e personali con l'attività lavorativa. Ciò premesso, si indicano, di seguito le azioni che la Provincia Rieti intende promuovere nel triennio 2022 - 2024.

OBIETTIVI E PIANIFICAZIONE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024

AZIONE 1	PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E I FENOMENI
AZIONE I	ANTIDISCRIMINATORI
DESTINATARI	Tutti i dipendenti
DESTINATARI	Tutti Tutpendenti
OBIETTIVO	Prosegue l'impegno della Provincia di Rieti nel porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali, determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice con lo scopo principale di promuovere il benessere organizzativo ed individuale.
UFFICI	Ufficio del Personale – Ufficio Formazione - Ufficio sistemi informativi -
COINVOLTI	Ufficio della Consigliera di parità – CUG
AZIONI POSITIVE	Attività della Consigliera di Parità della Provincia di Rieti nominata con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 36 del 9 marzo 2021 Effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate
	Promuovere attività di formazione/aggiornamento ponendo l'attenzione al benessere organizzativo, alle differenze di genere e contro gli stereotipi in ambito lavorativo Realizzare percorsi formativi in collaborazione con il CUG e in accordo con i Dirigenti dei diversi Settori Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano

AZIONE 2	CONCILIAZIONE DEI TEMPI LAVORO/FAMIGLIA
DESTINATARI	Tutti i dipendenti
OBIETTIVO	La Provincia di Rieti continua ad impegnarsi per mantenere attivo l'utilizzo di strumenti atti a favorire la conciliazione dei tempi di famiglia-lavoro come, la flessibilità di orario in entrata ed in uscita o come, ad esempio, la fruizione di differenti possibilità di articolazione flessibile dell'orario di lavoro per adeguarlo alle esigenze dei/delle dipendenti con particolari necessità familiari

	(assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani etc.).
	La Provincia di Rieti intende mantenere una politica di attenzione verso quei
	dipendenti che, per motivi familiari, legati alla necessità di accudire figli minori
	o familiari in situazione di disagio, manifestino la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro.
	Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel
	rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste del
	dipendente.
UFFICI	Ufficio del Personale – Ufficio Sistemi Informativi (CED) - Ufficio della
COINVOLTI	Consigliera di parità - CUG
AZIONI POSITIVE	Monitoraggio dell'applicazione degli strumenti di conciliazione lavoro-famiglia già adottati dall'Ente
	Studio di ulteriori strumenti a supporto della genitorialità
	Monitoraggio e valutazione dell'impatto di questi strumenti sull'organizzazione e sui carichi di lavoro dei dipendenti che non usufruiscono di tali facilitazioni
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano

AZIONE 3	FORMAZIONE E REINSERIMENTO LAVORATIVO
DESTINATARI	Tutti i dipendenti
OBIETTIVO	La Provincia di Rieti intende continuare ad investire in formazione in quanto la formazione è a sua volta un investimento sulle risorse umane di lungo periodo e quindi strategico. Il principale obiettivo è quello di mantenere elevati livelli di formazione e aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi. La Provincia di Rieti si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra in servizio dopo un congedo di maternità o di paternità o da congedo parentale o altra assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o di salute, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizi o iniziative formative volte a colmare le eventuali lacune.
UFFICI	Tutti
COINVOLTI	
AZIONI POSITIVE	Programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno
	Programmare percorsi formativi specifici legati all'evoluzione normativa e organizzativa della Funzione Pubblica
	Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella famigliare
	Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata

	Organizzare formazione specialistica e/o trasversale mirata alle esigenze del singolo, con particolare attenzione ai lavoratori fragili per i quali si potranno attivare percorsi FAD in collaborazione con organizzazioni qualificate
TEMPI	Organizzare momenti informativi sui temi delle pari opportunità e delle politiche di genere Triennio di riferimento del Piano

AZIONE 4	SVILUPPO LAVORO AGILE ORDINARIO (POST EMERGENZIALE)
DESTINATARI	Tutti i dipendenti
OBIETTIVO	La Provincia di Rieti, mettendo a frutto le esperienze portate avanti dall'Ente nel corso del periodo emergenziale da Covid-19, intende proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e contrattuale, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le potenzialità in termini di maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, per facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili". L'Ente intende proseguire nel potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, sia in chiave abilitante il lavoro agile, sia con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età. Il tutto in un'ottica inclusiva, volta, anche attraverso all'introduzione ordinaria del lavoro agile, alla predisposizione di una modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro". Contestualmente l'Ente perseguirà l'obiettivo di regolamentare le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).
UFFICI COINVOLTI	Tutti
AZIONI POSITIVE	Studio e approfondimento dell'esperienza di lavoro agile attraverso l'organizzazione di webinar formativi Avvio del lavoro agile (post emergenziale) ordinario conformemente a nuovi sviluppi normativi e contrattuali previsti a livello nazionale Perfezionamento delle caratteristiche e modalità organizzative avviate per il lavoro agile sulla base di quanto emerso nell'attività di studio e approfondimento, in base ai dati emersi in fase emergenziale e alle risultanze dei questionari di monitoraggio somministrati ai dipendenti Regolamentazione delle nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro) Organizzazione di corsi di formazione base e avanzati per l'acquisizione delle competenze digitali Approvazione del PIAO
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano

AZIONE 5	CONDIVISIONE UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI UNIFICATO
	(UPDU) CON ALTRI ENTI DEL TERRITORIO
DESTINATARI	Tutti i dipendenti
OBIETTIVO	Obiettivo principale è la garanzia dei principi di pari opportunità. L'Ufficio è posto a tutela del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni quale strumento utile per la prevenzione e la difesa dei dipendenti da eventuali rischi derivanti dalla violazione dei suddetti principi con comportamenti diversi, riconducibili alle discriminazioni, alla fattispecie di mobbing, alle molestie sessuali sul luogo di lavoro e agli atti che possano comunque ledere la pari dignità. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari della Provincia di Rieti è stato costituito nell'anno 2021 con il fine ultimo di svolgere la sua azione in veste di struttura unica, deputata alla gestione dei procedimenti disciplinari per tutti gli enti del territorio provinciale che ne facciano richiesta, previa stipula di specifiche convenzioni. Lo scopo è quello di semplificare gli adempimenti preordinati all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, di economizzare le risorse impegnate nei relativi procedimenti e di garantire, anche nell'interesse dei lavoratori, maggiore professionalità operativa, uniformità decisionale e imparzialità di giudizio.
UFFICI	ufficio gestione giuridica del personale
AZIONI	Avvio attività UPDU
POSITIVE	Promozione e sottoscrizione di convenzioni con enti del territorio che ne
	facciano richiesta per l'utilizzo condiviso della struttura
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano

AZIONE 6	REVISIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO
DESTINATARI	Tutti i dipendenti
OBIETTIVO	Rivedere la stesura del codice di comportamento con lo scopo di specificare regole di condotta conformi alla parità e a individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni
UFFICI	UPDU - Ufficio Gestione Giuridica del Personale
COINVOLTI	
AZIONI	Approvazione dell'aggiornamento del Codice di Comportamento
POSITIVE	Pubblicazione e diffusione del novellato Codice di Comportamento
	Monitoraggio del rispetto del Codice di Comportamento
	Applicazione di sanzioni in caso di manifeste discriminazioni
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti i servizi dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.