

PROVINCIA DI GROSSETO
(D.P. N. 10/2021)

Piano triennale di azioni positive
2021-2023

1. Premessa

Il principio delle pari opportunità tra uomo e donna è sancito e tutelato a livello internazionale e nazionale da diversi provvedimenti normativi. Tra questi, con riferimento all'ambito europeo, la Raccomandazione del Consiglio europeo n. 84/635/CEE, recepita nell'ordinamento italiano dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro".

Le azioni positive previste dalla normativa sono interventi finalizzati alla rimozione di eventuali ostacoli che possono impedire la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

Il Piano delle azioni positive si propone di contrastare ogni forma di discriminazione, non solo di genere, promuovendo la cultura e la valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo di tutti i dipendenti, inclusi i lavoratori disabili, così come esorta anche la normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro.

L'art. 2 della legge 125/1991 ha previsto anche per le pubbliche amministrazioni l'obbligo di adottare piani di azioni positive, obbligo ripreso anche dal D.Lgs. 29/1993 e successivamente dal D.Lgs. 165/2001.

Anche il successivo D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 ha ribadito l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di predisporre piani triennali di azioni positive per promuovere la conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare delle lavoratrici e il loro inserimento nel mondo del lavoro.

L'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246" (che ha sostituito l'art. 7, comma 5 del D.Lgs. 196/2000) prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 dello stesso decreto 165/2001 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, 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 presente Piano, che rappresenta un aggiornamento di fatto di quello già adottato in passato, è l'espressione della volontà dell'Amministrazione provinciale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione, come nella sostanza ha dimostrato negli anni in tutti gli atti e le procedure adottati. Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono 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 sia indiretta.

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.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, 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.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione, è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007 nella quale si afferma che "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".

In tale contesto la Provincia adotta il presente Piano al fine di confermare e continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione effettiva dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

2. Fonti normative

- l'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n° 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata la parità di sesso;
- la Legge 5 febbraio 1992, n. 104, riferimento normativo "per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate";
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli: 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5-ter, 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- Direttiva 4.03.2011 concernente le 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";
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempo e nei luoghi del lavoro subordinato";
- Direttiva 1 giugno 2017 n. 3 in materia di lavoro agile, "Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempo di vita e di lavoro dei dipendenti";

- Direttiva n. 1 del 24 giugno 2019 in materia di categorie protette, “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette”;
- Legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”
- Legge 11 marzo 2011, n. 25 “Interpretazione autentica del comma 2 dell’articolo 1 della legge 23 novembre 1998, n. 407, in materia di applicazione delle disposizioni concernenti le assunzioni obbligatorie e le quote di riserva in favore dei disabili”.
- Direttiva n. 2 del 7 agosto 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, che recita, tra l’altro:

3.2 Piani triennali di azioni positive

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.

Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” 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. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. I Comitati unici di garanzia devono, quindi, presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno precedente, contenente una apposita sezione sull’attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell’inadempienza dell’amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall’entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all’Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile. In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive viene aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

3.3 Politiche di reclutamento e gestione del personale

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell’assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d’ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono:

- a) rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l’osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);
- d) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali

differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;

e) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;

f) tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

3. Durata e contenuti del Piano

Il presente Piano reca gli aggiornamenti per il triennio di riferimento e si sviluppa in tre parti:

- un'analisi del personale in servizio suddiviso per genere ed inquadramento professionale
- la definizione degli obiettivi del piano
- le priorità e le azioni positive.

I contenuti del Piano verranno condivisi con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, quale organismo paritetico in corso di ricostituzione che sostituisce, unificando le competenze in un unico organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai CCNL relativi al personale delle pubbliche amministrazioni o da altre disposizioni

Il Piano è inoltre trasmesso alla Consiglieria di parità territorialmente competente.

Nel corso della vigenza del piano saranno attuate dall'Amministrazione e dal CUG specifiche attività per rilevare problematiche, suggerimenti e proposte operative in ordine alle azioni positive previste nel Piano. A tal fine si prevedono incontri periodici di confronto sugli argomenti in oggetto tra il CUG, il Servizio del Personale, dirigenti e posizioni organizzative.

4. Personale in servizio

Personale in servizio al 31 dicembre 2019 (dati da ultimo conto annuale)

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	% su personale complessivo	Valori assoluti	% su personale complessivo	Valori assoluti	% su personale complessivo
Dirigenti						
Meno di 30 anni	0		0		0	
31-40	0		0		0	
41-50	0		0		0	
Oltre 50 anni	1		0		0	
Totale	1	0.97%	0	0%	0	0.97%

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	% su personale complessivo	Valori assoluti	% su personale complessivo	Valori assoluti	% su personale complessivo
Posizioni organizzative e alte professionalità						
Meno di 30 anni	0		0			
31-40	0		0			
41-50	2		0		2	
Oltre 50 anni	6		3		9	
Totale	8	3,86	3	1,45	11	5,31

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	% su personale complessivo	Valori assoluti	% su personale complessivo	Valori assoluti	% su personale complessivo
Categoria D						
Meno di 30 anni						
31-40						
41-50	4					
Oltre 50 anni	20		12			
Totale	24	11,59%	12	5,80%	36	17,39%

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	% su personale complessivo	Valori assoluti	% su personale complessivo	Valori assoluti	% su personale complessivo
Categoria C						
Meno di 30 anni						
31-40			1		1	
41-50	5		4		9	
Oltre 50 anni	17		17		34	
Totale	22	10,63%	22	10,63%	44	21,26%

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	% su personale complessivo	Valori assoluti	% su personale complessivo	Valori assoluti	% su personale complessivo
Categoria B						
Meno di 30 anni	0		0		0	
31-40	0		5		5	
41-50	4		20		24	
Oltre 50 anni	10		82		92	
Totale	14	6,76%	107	51,69%	121	58,45%

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	% su personale complessivo	Valori assoluti	% su personale complessivo	Valori assoluti	% su personale complessivo
Categoria A						
Meno di 30 anni	0		0			
31-40	0		0			
41-50	0		1			
Oltre 50 anni	2		1			
Totale	2	0,97%	2	0,97%	4	1,93%

Tabella riassuntiva di tutti i dipendenti suddivisi per genere

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	% su personale complessivo	Valori assoluti	% su personale complessivo	Valori assoluti	% su personale complessivo
Meno di 30 anni	0		0			
31-40	0		6		6	
41-50	13		25		38	
Oltre 50 anni	50		113		163	
Totale	63	30,43%	144	69,57%	207	

Personale con tipologie di contratto flessibile

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
A tempo determinato	0	0%	0	0%	0	0%
Contratto co.co.co	0	0%	0	0%	0	0%
Contratto formazione lavoro	0	0%	0	0%	0	0%
Altre tipologie	0	0%	0	0%	0	0%
Totale	0	0%	0	0%	0	0%

Part time

Categoria	Donne	% su personale complessivo	Uomini	% su personale complessivo	Totale	% su personale complessivo
D	2		0		2	
C	5		3		8	
B	4		5		9	
A	1		1		2	
totali	12	19,25%	9	6,25%	21	10,14

% part time	Donne	Uomini	Totale
< o = 50%	0	5	5
> 50%	12	4	16

Personale che ha usufruito del congedo parentale obbligatorio:

Categoria	Donne	%	Uomini	%	Totale
D	0		0		0
C	0		0		0
B	0		0		0
A	0		0		0
Totale	0		0		0
Durata media in gg per persona					

Personale per categoria che ha usufruito delle 7 ore e 12.

MASCHI n. 0

FEMMINE n. 8

Personale che ha usufruito degli istituti della Legge 104.

MASCHI n. 22

FEMMINE n. 8

5. Linee generali di intervento

Come si vede dall'analisi numerica delle tabelle di composizione della dotazione organica, le donne, su cui gravano di norma in misura prevalente gli impegni di cura familiare, sono maggiormente rappresentate in questa amministrazione nei ruoli di più elevata responsabilità (posizioni organizzative, categoria C e D), essendo il personale maschile principalmente impegnato nelle funzioni esecutive della manutenzione stradale (Cat. B).

Tale prevalenza denota una netta preponderanza di presenza negli uffici di personale di genere femminile. Ciò rende ragione della necessità di continuare a promuovere politiche di Organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie, già avviate negli anni scorso con la revisione ad aprile 2019 del regolamento sull'orario di lavoro, nel quale si è previsto non solo di mantenere l'ampia e già presente fascia di flessibilità in entrata ed uscita per la generalità dei lavoratori, ma anche uscite anticipate per il personale con figli minori che usufruisce delle 7,12 ore e l'uscita pomeridiana anticipata di mezz'ora per favorire maggiormente la conciliazione degli impegni di lavoro con quelli familiari.

Le misure contenute nel piano, pertanto, consistono in iniziative di welfare dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, ma altresì quelle della donna lavoratrice.

L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non solo dunque a quelli di welfare più specificamente dedicati alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori degli uffici di sesso femminile, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi risultano essere proprio le donne lavoratrici o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. Per questo motivo anche il tema dello smart working e quello del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità si inseriscono anch'essi nella complessiva azione di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità.

Un altro elemento che emerge dall'analisi dei citati indicatori numerici è l'assenza, per l'Amministrazione, delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, e l'emergere, per converso, della necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando un'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio dei citati indicatori numerici – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è in grado di segnalare in anticipo – si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione "benessere organizzativo".

Sulla base di tali premesse, pertanto sono individuate e confermate, in quanto effettivamente attuate, le seguenti linee generali d'intervento:

- a) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' art. 35, comma 3, lettera e) del decreto stesso; 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) assicurare nei propri atti regolamentari e gestionali pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Amministrazione ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) favorire i 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.

In riferimento alle finalità richiamate, le azioni previste nel presente Piano intendono perseguire i seguenti obiettivi, in linea con i contenuti dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 che al comma 1 prevede che "le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

1. garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
2. favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
3. favorire la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenziazione rappresenta un elemento che favorisce la qualità dei servizi;
4. promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.

6. Azioni positive

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono state elaborate le seguenti azioni positive, in parte riconfermando in continuità le azioni contenute nell'ultimo piano adottato che di fatto hanno orientato l'azione amministrativa e organizzativa in questi ultimi anni:

6.1. PROMOZIONE E VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DEL CUG (AZIONE IN CONTINUITÀ CON IL PRECEDENTE PIANO)

La legge 183/2010, modificando gli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un unico organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai CCNL relativi al personale delle pubbliche amministrazioni o da altre disposizioni.

Con direttiva 7.03.2011 del Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sono state dettate le linee guida per il funzionamento dei Comitati unici di garanzia, cui le amministrazioni devono attenersi, tenuto conto della specificità dei rispettivi ordinamenti.

La direttiva specifica che il nuovo soggetto intende raggiungere più obiettivi:

- a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica o di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua

- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, attraverso il miglioramento dell'ambiente di lavoro e il benessere organizzativo
- c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale; per tali motivazioni deve includere rappresentanze di tutto il personale appartenente all'Amministrazione.

Il Comitato è stato istituito in data 5.08.2011 con provvedimento del Dirigente dell'Inter Area Risorse umane e segreteria generale prot. n. 132051 e se ne prevede il rinnovo nell'anno in corso, anche a seguito delle cessazioni lavorative di alcuni dei componenti e dei cambiamenti organizzativi intervenuti negli anni.

Per rendere consapevoli tutti i dipendenti dell'importanza del ruolo del CUG quale organismo di concreto supporto all'attività interna all'Amministrazione si prevede, quale attività propedeutica al rinnovo dello stesso, una informativa sulla intranet e sulla bacheca aziendale sui temi delle pari opportunità, sulle esperienze più significative già svolte e/o in programmazione e sulle funzioni specifiche del CUG, soprattutto in termini di tutela concreta dei dipendenti che segnalano episodi di discriminazione, ivi comprese le molestie sessuali. Si prevedono altresì informazioni periodiche con le stesse modalità circa le attività poste in essere dall'Amministrazione in tema di pari opportunità.

L'Amministrazione si impegna ad offrire al CUG ogni forma di collaborazione per renderlo efficace ed incisivo; in particolare, come già accaduto negli anni pregressi, saranno resi disponibili tutti i dati e le informazioni necessarie per garantirne l'effettiva operatività, consultandolo in caso di adozione di atti che incidono sulle materie di competenza dello stesso e favorendone le attività.

Si intende accrescere le competenze del Comitato unico di garanzia mediante la formazione specifica sui temi del benessere organizzativo ed individuale, attraverso la programmazione di percorsi formativi rivolti ai componenti del Comitato unico di garanzia sulle seguenti tematiche:

- ruolo e compiti dell'organismo;
- iniziative di studio sullo strumento delle azioni positive attraverso incontri con esperti;
- aggiornamento normativa pari opportunità;
- contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere;
- gestione aggressività e mediazione dei conflitti.

6.2. OSSERVATORIO PERMANENTE SUL PERSONALE (AZIONE IN CONTINUITÀ CON IL PRECEDENTE PIANO)

Il CUG in collaborazione con gli uffici competenti assicurerà un'azione di rilevazione permanente delle informazioni sul personale in servizio al fine di evidenziare eventuali disparità e di individuare le correlate ipotesi di intervento.

Sarà inoltre monitorata l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi e nelle posizioni organizzative più elevate, nonché l'applicazione degli istituti afferenti alla L. 104/92 al fine di elaborare eventuali proposte di intervento.

6.3. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO (AZIONE IN CONTINUITÀ CON IL PRECEDENTE PIANO)

Una delle tematiche principali nell'ambito delle pari opportunità sul luogo di lavoro è quella legata alla conciliazione fra la sfera familiare e quella professionale: è necessario intervenire su possibili conflitti che possono ostacolare la realizzazione professionale sul luogo di lavoro, il benessere

organizzativo e la qualità stessa dei servizi, tenendo conto delle priorità contenute nell'Intesa tra il Governo e le Regioni, ai sensi dell'art. 8, comma 6, L. 5.06.2003 n. 131, sul documento recante: "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro 2012". Con maggiore enfasi in relazione all'emergenza epidemiologica Covid 19 in atto.

In particolare:

- Continua ad essere garantita, attraverso la pubblicazione sulla rete Intranet dell'ente e l'emanazione di apposite circolari, l'informazione costante e aggiornata sulle soluzioni e sulle diverse tipologie di articolazione oraria consentite in relazione alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro e a particolari esigenze personali e familiari delle lavoratrici e dei lavoratori, con particolare riferimento al part time e alle diverse tipologie di congedo parentale e personale.

- Sono valutate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, attraverso l'istituto delle 7,12.

- In relazione all'emergenza epidemiologica in atto, sin dall'inizio dell'anno 2020 è prevista una articolazione dell'orario libero da attivare nelle diverse strutture organizzative con lo scopo di evitare per quanto possibile situazione di sovraffollamento negli uffici e diminuire la possibilità di contagio tra tutti i dipendenti e favorire al contempo conciliazione più idonea con la vita familiare e gli interessi personali.

- Continuano ad essere messe in atto già da alcuni anni attività di sensibilizzazione verso dirigenti e politici per consentire che le riunioni decisionali siano fissate in orario che consenta la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

- Attesa l'importanza, in coincidenza con l'aumento per il personale dipendente dei carichi di cura personali e familiari, è confermata l'iniziativa programmatica di promuovere il più ampio accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, in grado di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tale iniziativa parte dal progetto di telelavoro, attivato in questa amministrazione già a partire dall'anno 2014 (Deliberazione G.P. n. 82 del 16/09/2014), è preordinata allo sviluppo ed estensione del progetto di lavoro agile destinato al personale dell'Amministrazione occupato in attività smartabili, e punta, attraverso l'adozione del POLA, ad estendere l'applicazione del modello del lavoro agile ad una platea sempre più importante di dipendenti.

Successivamente alla sperimentazione del Telelavoro nel 2014, con la normativa emergenziale che ha caratterizzato il 2020 la Provincia ha notevolmente ampliato la platea dei dipendenti che possono lavorare, a rotazione, da remoto: un primo picco è coinciso con il mese di marzo - maggio (51 persone); il dato si è poi stabilizzato nei periodi successivi del 2020 fino a raggiungere un totale di personale coinvolto di n. 68 persone.

In particolare viene favorito il lavoro agile al fine di conciliare la vita lavorativa e personale di dipendenti:

- dichiarati soggetti fragili
- con figli minori
- con familiari conviventi dichiarati soggetti fragili
- con familiari conviventi in quarantena preventiva.

6.4. INTRODUZIONE DEL POLA E ESTENSIONE DEL LAVORO AGILE (AZIONE IN CONTINUITÀ CON IL PRECEDENTE PIANO)

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che con l'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"

stabilisce che “le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”.

La successiva Legge 22 maggio 2017, n.81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l’applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e l’utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa “in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”.

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l’attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l’organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l’esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all’epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si impone come una delle misure più efficaci per affrontare l’emergenza.

Le misure più significative riguardano:

- Prima previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art 18 co. 5 del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l’articolo 14 della Legge n.124/2015).
- Previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici, per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall’amministrazione (Art 87 co 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni).

Con l’introduzione del POLA, già in fase di predisposizione, si individueranno le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e saranno definiti, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Nelle more dell’adozione del POLA, il lavoro agile si applicherà, in ogni caso, ad almeno il 30 per cento dei dipendenti impegnati in attività smartabili, ove lo richiedano”. (Art.263 comma 4-bis DL 34 del 19 maggio 2020).

6.5. FAVORIRE IL REINSERIMENTO DEL PERSONALE ASSENTE DAL LAVORO PER LUNGI PERIODI (MATERNITÀ, CONGEDI PARENTALI ECC.). (AZIONE IN CONTINUITÀ CON IL PRECEDENTE PIANO)

Come già previsto nell’ultimo piano approvato e in continuità con quanto finora fatto, saranno valutate iniziative per agevolare il rientro al lavoro dei dipendenti e delle dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (aspettativa, maternità, congedi familiari o altro).

In particolare i responsabili delle strutture di riferimento, anche con il supporto del CUG e dell'ufficio del personale, dovranno adottare iniziative di affiancamento lavorativo, aggiornamento, formazione e riorientamento professionale per il personale interessato a lunghi periodi di assenza dal lavoro, in considerazione di eventuali modifiche normative e organizzative intervenute e in modo da consentire il recupero dell'attività professionale in autonomia e con gradualità.

Il reinserimento lavorativo del personale assente dal lavoro per lunghi periodi deve essere garantito con il ritrovamento della medesima postazione di lavoro che è stata lasciata e della stessa posizione lavorativa.

6.6. GARANTIRE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE PER L'ACCESSO ALL'IMPIEGO, PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA E PER L'ATTRIBUZIONE DI INCARICHI DIRETTIVI (AZIONE IN CONTINUITÀ CON IL PRECEDENTE PIANO)

Continuerà ad essere garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego, per lo sviluppo professionale e di carriera e per l'attribuzione di incarichi direttivi. A tale scopo, ciascun bando/avviso di selezione di personale deve contenere espressamente il richiamo ai principi di cui al D.Lgs. 198/2006, come già sperimentato in tutte le procedure selettive e concorsuali già espletate.

In tutte le commissioni per la selezione del personale è stata e sarà garantita, salva motivata impossibilità, la presenza di entrambi i generi nella misura minima di 1/3 secondo le previsioni normative.

L'Amministrazione si impegna, in continuità a quanto fatto fino ad oggi, ad adottare le misure necessarie per garantire, in ogni settore, un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone e che tengano conto anche delle diversità di genere.

6.7. FORMAZIONE E INFORMAZIONE (AZIONE IN CONTINUITÀ CON IL PRECEDENTE PIANO)

In riferimento alle attività formative, occorre perseguire, in linea con il passato, l'obiettivo di sviluppare nell'Amministrazione un patrimonio di conoscenze e competenze che prenda a riferimento anche le differenze di genere quale elemento costitutivo e qualitativo di tutte le organizzazioni.

Saranno attivate in collaborazione con il CUG attività di informazione e sensibilizzazione dei dipendenti sul tema delle pari opportunità, delle discriminazioni e del mobbing, in particolare.

- 1) interventi di formazione rivolti a dirigenti e posizioni organizzative sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo;
- 2) interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro-correlato in collaborazione con i Servizi di Prevenzione e Protezione dell'ente.

La formazione sui temi specifici potrà essere organizzata con modalità diverse in relazione alle peculiarità dei destinatari; a tal riguardo saranno previste modalità idonee a consentire anche ai dipendenti dichiarati fragili di fruire delle attività formative, preferendo nella generalità delle iniziative, attività di formazione da remoto.

Nell'organizzazione degli interventi formativi dell'ente potranno essere valutate specifiche modalità per consentire la partecipazione anche ai lavoratori con orario ridotto, anche attraverso la registrazione degli interventi formativi, fruibili a tutti anche in momenti successivi e diversi dalla loro realizzazione.

6.8. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA DI GENERE

L'art.1, comma 348, della Legge 27 dicembre 2019, n.160, recante bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020 – 2022, prevede che le

amministrazioni pubbliche, di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs. n.165 del 30.03.2001 debbano esporre, in modo visibile al pubblico, nei locali dove si erogano servizi diretti all'utenza, un cartello recante il numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e stalking, come promosso dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Nel successivo D.P.C.M. del 30.10.2020, in attuazione della suddetta Legge, è stato previsto che il suddetto cartello, adeguatamente visibile, debba contenere la dicitura "SE SEI VITTIMA DI VIOLENZA O STALKING CHIAMA IL 1522" e debba essere tradotto in lingua inglese, spagnolo, francese, tedesco, arabo, cinese, russo, portoghese, rumeno, bengali.

Questa Amministrazione, in ottemperanza a quanto sopra, ma anche nell'ottica di prevenire fenomeni di violenza o stalking all'interno del proprio contesto organizzativo, ha affidato la realizzazione dei cartelli in conformità al modello ministeriale e ne ha previsto l'affissione all'ingresso di tutte le sedi che ospitano gli uffici provinciali.

Il CUG e il Servizio del Personale dovranno coordinarsi per garantire specifiche tutele ai dipendenti che segnalano azioni di discriminazione e/o molestie sessuali sia in termini di riservatezza sia in termini di attivazione di concreti interventi per verificare l'ambiente di lavoro ed eventualmente intervenire a sostegno del lavoratore, anche con l'eventuale coinvolgimento della Consigliera di Parità.

7. Risorse dedicate

Per la realizzazione delle azioni positive previste nel Piano l'Amministrazione metterà a disposizione annualmente le risorse necessarie, in relazione alle disponibilità di bilancio. Saranno attuate inoltre, a cura degli uffici competenti, tutte le iniziative possibili per reperire le risorse messe a disposizione a livello regionale, statale o comunitario per le politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

8. Monitoraggio

Per realizzare un Piano delle azioni positive potenzialmente significativo non si può prescindere da specifiche attività di monitoraggio e valutazione delle azioni e degli interventi previsti.

Pertanto il CUG attiverà un monitoraggio sulle azioni previste nel presente Piano proponendo all'Amministrazione osservazioni e interventi correttivi, in modo da procedere annualmente o alla conclusione del triennio ad un adeguato aggiornamento. A tal fine verrà definito un sistema di indicatori significativi rispetto alle singole azioni, in analogia con gli strumenti di controllo già utilizzati dall'Amministrazione nel piano della performance.

L'attività di verifica sarà orientata al perseguimento di due principali obiettivi:

- 1) esercitare un controllo di processo sulle azioni progettate;
- 2) misurare l'impatto di genere delle azioni positive.

9. Pubblicità

Il presente Piano ha durata triennale e sarà pubblicato in via permanente sul sito istituzionale dell'Amministrazione e sulla rete intranet.

Saranno programmate attività di informazione aventi ad oggetto il "Piano delle Azioni positive" indirizzate ai dirigenti e alle Posizioni Organizzative dell'Ente con l'obiettivo di formalizzare strategie e modalità operative condivise.